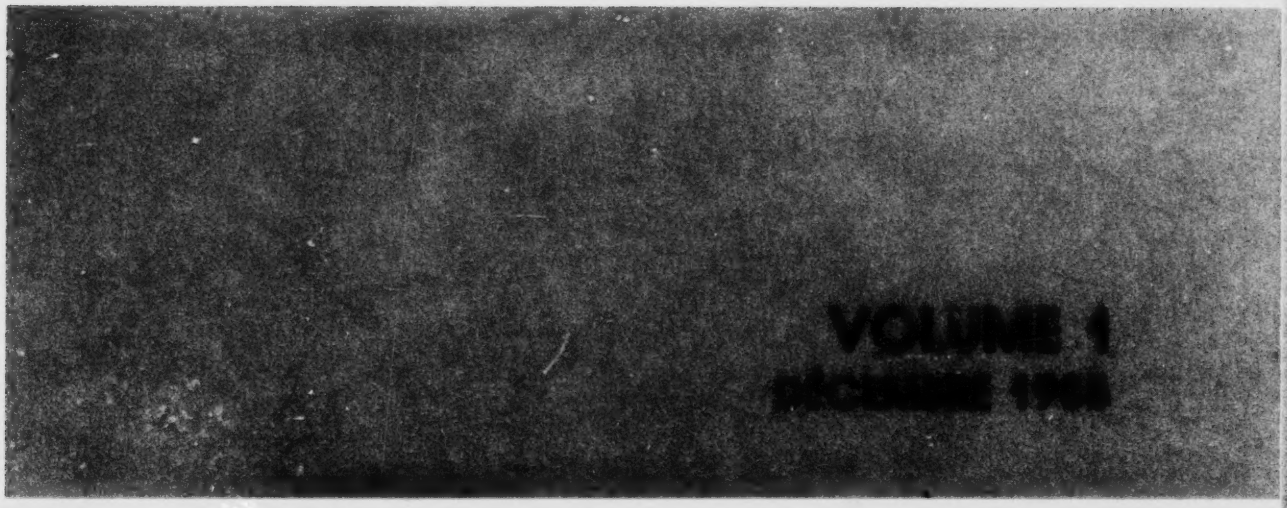
Travail Canada
Labour Canada

ÉTUDE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS LES SECTEURS RÉGLEMENTÉS PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL



ÉTUDE DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL DANS LES SECTEURS RÉGLEMENTÉS PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

VOLUME 1

DÉCEMBRE 1985

Préparé pour Travail Canada par Hay, Conseillers en administration

Publié sous l'autorité du
Ministre du Travail
Gouvernement du Canada

Pour obtenir d'autres exemplaires de
cette publication, veuillez communiquer
avec le

Centre de distribution des publications
Travail Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

(819) 994-0543

Imprimé au Canada

N^{O} de catalogue de Travail Canada

L24-1458/86F

TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ CONFIDENTIEL i

CHAPITRE 1
Historique 1

CHAPITRE 2
Méthodes d'enquête, taux de réponse et représentativité de l'échantillon 4

CHAPITRE 3
L'emploi à temps plein et à temps partiel dans les secteurs réglementés au niveau fédéral 16

CHAPITRE 4
Professions des employés à temps partiel 25

CHAPITRE 5
Durée de l'emploi, formation et promotions 33

CHAPITRE 6
Situation passée et future de l'emploi des employés à plein temps et à temps partiel dans les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral 37

CHAPITRE 7
Caractéristiques des employés à temps partiel 42

CHAPITRE 8
Conventions collectives 47

CHAPITRE 9
Rémunération des employés à temps plein et des employés à temps partiel 52

CHAPITRE 10
Avantages sociaux des employés à temps plein et des employés à temps partiel 55

CHAPITRE 11
Coûts des avantages sociaux 63

CHAPITRE 12
Accorder des avantages sociaux aux employés à temps partiel, est-ce faisable ? 69

ANNEXE I
Calcul des coûts des avantages sociaux 77

ANNEXE II
Questionnaires 83

RÉSUMÉ CONFIDENTIEL

Durant les vingt dernières années, le nombre d'employés à temps partiel a augmenté régulièrement et s'élève actuellement à 16 % de la population active canadienne. Au fur et à mesure que les emplois à temps partiel augmentaient, les gouvernements fédéral et provinciaux manifestaient un intérêt croissant pour le statut de ces employés. En 1983, la Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, nommée par le gouvernement fédéral, a identifié un certain nombre de secteurs dans lesquels les employés à temps partiel étaient moins bien traités que leurs collègues qui travaillaient à temps plein. Parmi ses principales recommandations, la Commission a suggéré que l'on exige des entreprises qu'à l'instar des employés à temps plein elles fournissent aux employés à temps partiel des avantages sociaux qui seraient calculés au prorata, c'est-à-dire proportionnellement au nombre d'heures de travail de chaque employé.

En janvier 1985, Travail Canada a retenu les services de l'agence Hay, conseillers en administration, afin qu'elle fasse une étude sur les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, en vue de déterminer la situation des employés à temps partiel. L'objectif principal de l'étude consistait à déterminer le nombre d'employés à temps partiel qui recevaient actuellement des avantages sociaux ainsi que les coûts au prorata de tous les avantages dont bénéficient les employés à temps plein. Nous ferons rapport, ultérieurement, sur une étude distincte portant sur les employés à temps partiel et les programmes d'avantages sociaux qu'ils souhaiteraient avoir.

En 1985, l'agence Hay a mené durant l'été une étude par correspondance sur toutes les entreprises figurant à Travail Canada sur les listes des secteurs réglementés par le gouvernement fédéral. De cette population de 4 940 entreprises, 1 950 entreprises, soit 39,5 %, ont répondu à l'enquête. De ces 1 950 entreprises, 270 entreprises parmi les plus grandes ont fourni des renseignements très détaillés sur le statut de leurs employés à temps partiel et sur les coûts des avantages sociaux, tant pour les employés à temps plein que pour les employés à temps partiel. Tous les renseignements portent sur les employés à temps partiel ayant travaillé durant l'année civile 1984.

Sur les 686 509 personnes qui travaillent pour des entreprises assujetties à la réglementation fédérale, 555 328 (81 %) sont représentées dans l'échantillon des 1 950 entreprises et 469 682 (69 %) sont employées par les 270 entreprises qui ont fourni des renseignements détaillés. Les conclusions principales de cette étude sont fondées sur les données fournies par les entreprises qui emploient près de 70 % des employés auxquels s'applique le Code canadien du travail. Voici quelques-unes des principales conclusions :

a) **Répartition des employés à temps partiel**

- Environ 16 % des employés qui travaillent dans les secteurs assujettis à la réglementation fédérale travaillent à temps partiel. Les institutions financières comptent le nombre le plus élevé d'employés à temps partiel, soit 22 %, tandis que le secteur minier (y compris les pipelines) compte le nombre le plus bas, avec 8 % d'employés à temps partiel.

- Des 89 700 employés à temps partiel au sujet desquels des renseignements détaillés ont été fournis, 45 % sont des employés permanents, c'est-à-dire des employés qui travaillent régulièrement durant la plupart des semaines de l'année et moins de trente heures par semaine; 23 % sont des employés saisonniers, c'est-à-dire des employés qui travaillent presque à temps plein chaque semaine, mais pas durant une année complète; et 31 % sont des employés temporaires ou occasionnels, c'est-à-dire des employés qui travaillent à temps partiel ou à temps plein, mais pour un laps de temps limité ou exceptionnellement. Les personnes engagées sur contrat ou fournies par des bureaux de placement n'ont pas été comptées comme des employés à temps partiel.

- 45 % des employés à temps partiel, assujettis à la réglementation fédérale, travaillent dans des institutions financières qui emploient 57 % d'employés permanents à temps partiel, 31 % d'employés saisonniers et 37 % d'employés temporaires et occasionnels. Les entreprises de transport emploient 20 % du total des employés à temps partiel et 51 % du total des employés saisonniers. Les entreprises de communication emploient également 20 % du total des employés à temps partiel et 37 % des employés temporaires et occasionnels.

- Un très petit nombre d'employés à temps partiel détiennent des postes de spécialistes ou des postes de direction : 6 % comparativement à 28 % chez les employés à temps plein. Généralement, les employés à temps partiel sont les plus nombreux dans les catégories à forte main-d'oeuvre de l'industrie. Par exemple, 92 % des employés à temps partiel du secteur des finances sont des employés de bureau (comparativement à 61 % des employés à temps plein), tandis que 46 % des employés à temps partiel du secteur des transports sont des cols bleus (comparativement à 34 % des employés à temps plein).

b) **Caractéristiques des employés à temps partiel**

- Le nombre des possibilités d'avancement offertes aux employés à temps partiel est considérablement inférieur à celui des employés à temps plein.

- 90 % des employeurs ont déclaré que les employés permanents à temps partiel sont au moins aussi productifs que les employés à temps plein, et, dans 8 % des cas, ils sont plus productifs. Environ 70 % des employeurs déclarent que les employés saisonniers et les employés temporaires ou occasionnels sont au moins aussi productifs que les employés à temps plein.

- 84 % des employeurs déclarent que les employés permanents à temps partiel sont au moins aussi dévoués que les employés à temps plein. 7 % de ces employeurs ont déclaré que les employés à temps partiel sont plus dévoués que les employés à temps plein. Environ deux tiers des employeurs estiment que les employés saisonniers et les employés temporaires ou occasionnels sont aussi dévoués que les employés à temps plein.

- 92 % des employeurs ont répondu que le taux d'absentéisme des employés permanents à temps partiel est inférieur (dans 37 % des cas) ou similaire à celui des employés à temps plein. Quant aux employés saisonniers et temporaires ou occasionnels, 84 % et 82 % des employeurs ont déclaré respectivement que les taux d'absentéisme sont comparables à ceux des employés à temps plein.

c) **Heures de travail et salaire**

- Les employés permanents à temps partiel travaillent en moyenne vingt-trois heures par semaine, quarante-quatre semaines par an, soit approximativement 50 % du temps plein. Leur taux de rémunération moyen se situe à 9,15 $ par heure pour un revenu annuel qui s'élevait en 1984 à 9 260 $.

- Les employés saisonniers travaillent en moyenne trente-quatre heures par semaine durant dix-neuf semaines par an, soit approximativement 33 % des heures de travail des employés à temps plein. En 1984, leur taux de rémunération moyen était de 10,20 $ par heure, ce qui représentait un revenu annuel moyen de 6 590 $.

- Les employés temporaires et occasionnels travaillent en moyenne vingt-quatre heures par semaine et vingt semaines par an, soit environ 25 % du temps plein. En 1984, leur salaire moyen se situait à 9,05 $ et ils avaient un revenu annuel de 4 345 $.

- Les taux de rémunération des employés à temps partiel varient considérablement d'un secteur à l'autre. Les industries qui emploient un grand nombre de cols bleus (dont le taux de syndicalisation est élevé), comme le secteur des transports, ont tendance à payer les salaires les plus élevés, tandis que les secteurs qui font appel aux employés de bureau, tels que ceux des finances et des communications, payent les salaires les moins élevés.

- En ce qui concerne la parité salariale avec les employés à temps plein de niveau équivalent, les employés permanents à temps partiel étaient beaucoup mieux rémunérés que les employés saisonniers et les employés temporaires ou occasionnels.

- 85 % des employeurs qui emploient des employés permanents à temps partiel salariés ont répondu que ces employés sont payés autant sinon plus (dans 9 % des cas) que les employés à temps plein de niveau équivalent.

- Quant aux employés saisonniers et temporaires, 32 % à 42 % des employeurs ont déclaré qu'ils leur payaient des salaires inférieurs à ceux des employés à temps plein de niveau équivalent.

- 69 % des employeurs qui emploient des employés permanents à temps partiel payés à l'heure signalent que ces employés sont payés autant ou plus (dans 3 % des cas) que les employés à temps plein de niveau équivalent.

- Dans le cas des employés saisonniers et des employés temporaires ou occasionnels payés à l'heure, 38 % à 43 % des employeurs ont déclaré qu'ils les payent à un taux de rémunération inférieur à celui des employés à temps plein de niveau équivalent.

d) **Tendances de l'emploi**

- En règle générale, 38 % des employeurs déclarent qu'il y a eu une augmentation dans leurs effectifs à temps plein entre 1983 et 1985, tandis que 48 % signalent une augmentation dans leurs effectifs à temps partiel durant cette même période. Alors que 14 % des employeurs déclarent une augmentation de 10 % ou plus dans l'emploi à temps plein, 20 % estiment que les emplois à temps partiel ont augmenté d'au moins 10 % entre 1983 et 1985.

- Les institutions financières ont constaté une croissance rapide de l'emploi à temps partiel entre 1983 et 1985 :

  - 81 % de ces institutions signalent une augmentation dans leurs effectifs à temps partiel, tandis que 36 % signalent une augmentation du nombre de leurs employés à temps plein.

  - 63 % de ces institutions déclarent une augmentation de 10 % ou plus dans leurs effectifs à temps partiel, tandis que 18 % estiment que leurs effectifs à temps plein ont augmenté de 10 % ou plus.

- En général, les employeurs s'attendent à ce que le nombre de leurs employés à temps plein et à temps partiel augmente approximativement de la même façon, soit 31 % et 32 % respectivement, durant la période allant de 1985 à la moitié de 1987.

- Le secteur financier représente une exception importante car on s'attend à ce que le nombre des emplois à temps partiel dépasse celui des emplois à temps plein.

  - 9 % des employeurs du secteur des finances s'attendent à une augmentation de 10 % ou plus dans l'emploi à temps plein, tandis que 36 % s'attendent à une augmentation de 10 % ou plus de l'emploi à temps partiel durant cette même période.

e) Programmes d'avantages sociaux des employés à temps plein et à temps partiel

- Bien que les six avantages sociaux les plus courants - assurance-invalidité à court terme et à long terme, assurance-vie, assurance-maladie complémentaire, régime dentaire et régime de retraite - ne soient pas tous compris dans les ensembles d'avantages offerts par les entreprises, plus de 95 % de tous les employés à temps plein de ces entreprises bénéficient de ces avantages sociaux. Étant donné que les grandes entreprises emploient plus de 90 % d'employés assujettis à la réglementation fédérale, dans cet échantillon, les programmes d'avantages sociaux pour les employés à temps plein sont presque universels.

- Les programmes d'avantages sociaux varient considérablement selon les catégories d'employés à temps partiel. Les employés permanents à temps partiel ont un bien meilleur programme d'avantages sociaux que ceux des deux autres groupes. De 50 % à 95 % des employés ont droit à chacun des avantages sociaux, à l'exception des régimes de retraite qui ne sont accordés qu'à 27 % des employés. Environ 20 % des employés saisonniers reçoivent chacun de ces avantages sociaux, à l'exception de l'assurance-invalidité à court terme qui n'est accordée qu'à 50 % des employés. La plupart des employés temporaires et occasionnels n'ont droit à aucun des avantages sociaux, à l'exception de 25 % de ces employés qui ont droit à l'assurance-invalidité à court terme.

- Les programmes d'avantages sociaux varient aussi énormément. L'avantage social le plus courant est l'assurance-invalidité à court terme accordée à 62 % des employés à temps partiel. Les régimes de retraite sont les moins courants et ne sont accordés qu'à 18 % des employés. 40 % des employés à temps partiel bénéficient de l'assurance-maladie complémentaire et de régimes dentaires. Quant à l'assurance-invalidité à long terme et l'assurance-vie, elles ne sont accordées qu'à 30 % des employés.

f) **Coûts des avantages sociaux**

- Pour une entreprise, les coûts moyens d'un programme complet d'avantages sociaux pour les employés à temps plein s'élèvent à 11,31 % de la rémunération (les coûts des congés statutaires et des congés payés ne sont pas inclus). Les régimes de retraite constituent l'élément le plus important, soit 6,08 %.

- Le coût réel des programmes d'avantages sociaux accordés aux employés à temps plein des 270 entreprises s'élève à 10,01 % de la rémunération, parce que certaines entreprises n'offrent pas tous les avantages sociaux.

- Les coûts actuels (1984) des programmes d'avantages sociaux pour les employés permanents à temps partiel représentent 6,23 % de la rémunération pour ce groupe. Les avantages sociaux des employés permanents à temps partiel, calculés au prorata, représenteraient 3,87 % de la rémunération.

- Les avantages sociaux accordés actuellement aux employés saisonniers coûtent aux entreprises 2,81 % de la rémunération et, calculés au prorata, ils augmenteraient de 7,34 % la masse salariale de ce groupe.

- Les coûts actuels des avantages sociaux offerts aux employés temporaires et occasionnels s'élèvent à 0,75 % de la rémunération. Calculés au prorata, ils coûteraient 9,43 % de la rémunération.

- Au total, calculés au prorata, les avantages sociaux pour les employés à temps partiel représenteraient 5,78 % du total de la rémunération des employés à temps partiel. Les coûts des régimes de retraite représenteraient 3,68 % de ce total.

- En 1984, le total des coûts additionnels des avantages sociaux calculés au prorata des employés à temps partiel était de 0,44 % du montant total de la rémunération. La moyenne des coûts tombe à 0,16 % de la masse salariale totale, si les régimes de retraite sont exclus (voir le tableau I).

g) **Possibilité d'offrir des avantages sociaux calculés au prorata**

- En ce qui concerne la possibilité d'offrir des avantages sociaux calculés au prorata, les entreprises ont déclaré que cela dépendait de la catégorie des employés à temps partiel en question. Selon l'avantage social, 40 % à 60 % des entreprises pensaient que les avantages sociaux proportionnels étaient une possibilité pour les employés permanents à temps partiel. Pour les employés saisonniers, les chiffres sont de 15 % à 33 %. Quant aux employés à temps partiel temporaires et occasionnels, ils se situent entre 5 % et 25 %.

- Environ un tiers de toutes les entreprises estiment que les coûts supplémentaires constituent le problème principal. Les difficultés administratives ne sont pas considérées comme un problème sérieux en ce qui concerne les employés permanents à temps partiel, mais elles sont perçues comme une difficulté importante dans le cas des employés saisonniers et comme un obstacle considérable dans le cas des employés temporaires et occasionnels.

- La tendance à penser que les avantages au prorata sont une possibilité est plus marquée dans les grandes entreprises que dans les petites entreprises, particulièrement dans le cas des employés permanents à temps partiel. Les difficultés administratives étaient considérées comme un problème majeur dans tous les cas par les petites et les moyennes entreprises. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont indiqué que les difficultés administratives constitueraient un problème majeur dans le cas des avantages sociaux calculés au prorata pour les employés temporaires.

TABLEAU I

Coûts des avantages sociaux au prorata des employés à temps partiel assujettis à la réglementation fédérale, en 1984

	Employés permanents Pourcentage de la masse salariale	Employés saisonniers Pourcentage de la masse salariale	Employés temporaires/ occasionnels Pourcentage de la masse salariale	Total Pourcentage de la masse salariale
Assurance-invalidité à court terme	0,005	0,016	0,022	0,044
Assurance-invalidité à long terme	0,008	0,017	0,016	0,041
Assurance-vie	0,006	0,004	0,004	0,014
Assurance-maladie universelle	0,005	0,006	0,006	0,017
Assurance-maladie complémentaire	0,002	0,005	0,004	0,011
Régime dentaire	0,006	0,014	0,013	0,033
Régime de retraite	0,136	0,070	0,075	0,280
Total	0,167	0,132	0,142	0,440
Total à l'exclusion des régimes de retraite	0,031	0,062	0,067	0,160

Chapitre 1

HISTORIQUE

Au cours des dernières années, la croissance rapide de l'emploi à temps partiel - taux de croissance qui est dix fois supérieur à celui de l'emploi à temps plein durant les années 1980 - a été et demeure une source de préoccupations pour les organismes directeurs et les analystes du travail. La proportion des employés à temps partiel par rapport à celle des employés à temps plein représente actuellement une question capitale durant les négociations collectives. Pour beaucoup d'employeurs, le travail à temps partiel signifie des effectifs plus souples et moins coûteux. Pour de nombreux syndicats, ce travail représente une menace pour les employés à temps plein. Pour bon nombre de femmes, il signifie qu'elles seront cantonnées dans le ghetto des emplois instables et mal rémunérés.

En 1982, le Ministre du travail ayant manifesté de l'intérêt pour la nature et le bien-être de ce segment (en pleine croissance) de la main-d'oeuvre, on a nommé une Commission d'enquête sur le travail à temps partiel. Les motifs qui ont contribué à la création de la Commission - la croissance rapide de la main-d'oeuvre à temps partiel et les préoccupations grandissantes causées par le traitement des employés à temps partiel du point de vue de la rémunération et des avantages sociaux - sont autant d'actualité en 1985 qu'ils l'étaient en 1982.

En 1975, il y avait au Canada un million de travailleurs à temps partiel (définis par Statistique Canada comme des employés qui travaillent moins de trente heures par semaine et qui ne se considèrent pas comme des employés à temps plein). En 1981, ce nombre s'était élevé à 1,5 million de travailleurs, dont les rangs ont été grossis de 200 000 autres employés durant la crise de 1982, tandis que le travail à temps plein diminuait. Les employés à temps partiel représentaient 15,5 % de la population active en 1984, et tout indique que ce pourcentage continuera d'augmenter. On s'attend principalement à une augmentation dans le secteur des services, précisément celui où le travail à temps partiel est le plus répandu. De même, les questions les plus controversées du travail à temps partiel prennent aussi de l'importance. Un nombre croissant de conflits de travail sont dus à la question du travail à temps partiel, nous citerons par exemple, en 1985, les conflits de la CP Air et d'Air Canada.

La Commission d'enquête sur le travail à temps partiel, connue sous le nom de Commission Wallace, d'après le nom du commissaire principal, a été chargée de faire enquête sur un certain nombre de questions, y compris celle de la rémunération des employés à temps partiel. La Commission Wallace a présenté son rapport en 1983 après avoir tenu des audiences, reçu des mémoires, mené une enquête et entrepris plusieurs recherches. La Commission a décrété que "les données recueillies démontrent clairement que, par rapport à leurs collègues à plein temps,

les travailleurs à temps partiel ne bénéficient pas d'un traitement équitable". Parmi ses recommandations, dont la majorité était adressée au gouvernement fédéral, la Commission préconise ce qui suit : "Le gouvernement fédéral devrait amender le Code canadien du travail ...afin d'introduire une nouvelle forme de travail qui garantirait aux travailleurs à temps partiel l'attribution proportionnelle de tous les avantages sociaux et régimes de pension établis par l'employeur à l'intention des employés à plein temps effectuant des tâches similaires."

Par conséquent, Travail Canada a décidé d'obtenir des renseignements au sujet de l'emploi à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral, ainsi qu'au sujet des avantages sociaux reçus actuellement par les employés à temps partiel et des coûts que représenterait l'amélioration de ces avantages, afin de pouvoir analyser l'incidence sur le marché du travail d'une nouvelle législation qui porterait sur les avantages sociaux. En janvier 1985, Travail Canada a retenu les services de l'agence Hay, conseillers en administration, et l'a chargée de faire enquête auprès de tous les employeurs auxquels s'applique le Code canadien du travail. L'étude devait porter principalement sur l'incidence et la nature du travail à temps partiel, ainsi que sur les avantages sociaux actuellement offerts aux employés à temps partiel et à temps plein dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral.

L'étude exclut la Fonction publique fédérale (qui a un pourcentage très peu élevé d'employés à temps partiel), mais porte sur toutes les entreprises qui sont réglementées par le Code canadien du travail. Il s'agit de " ces entreprises et industries de nature interprovinciale, nationale ou internationale, notamment les transports, les communications, la radio, la télévision, les banques, les mines d'uranium, les exploitations de silos, les minoteries, les manufactures d'engrais, les entreprises dont les activités ont été déclarées être à "l'avantage général du Canada, ou à l'avantage de deux provinces ou plus ", ainsi que des sociétés de la Couronne, telles que le Canadien National, Air Canada, Radio Canada et la société Polymer ". Les entreprises peuvent être regroupées en six secteurs industriels : les transports; les communications; les mines (d'uranium) et les pipelines; les finances (banques); les céréales; et d'autres sociétés de la Couronne non classées dans les autres catégories (NCAC) qui comprennent l'un des plus grands employeurs, la Société canadienne des postes.

L'étude entreprise par l'agence Hay, conseillers en administration, pour le compte de Travail Canada est donc une étude qui a trait à plus de 5 000 entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, dans les secteurs susmentionnés. L'étude porte sur les caractéristiques des employés à temps partiel (nombre, heures de travail, professions, restrictions professionnelles, le cas échéant, et conventions collectives), sur les taux de rémunération et les avantages sociaux, sur des comparaisons détaillées des avantages sociaux des employés à temps

partiel et des employés à temps plein, sur les politiques qui régissent l'avancement, la formation, le recyclage et la sécurité d'emploi, et sur les tendances actuelles du travail à temps partiel.

L'objet principal de l'étude est d'établir le coût des avantages sociaux au prorata pour les employés à temps partiel dans les secteurs réglementés par le gouvernement fédéral. Afin d'établir ces coûts, il est nécessaire de :

a) déterminer la disponibilité et les coûts des avantages offerts aux employés à temps plein dans ces industries;

b) déterminer le coût total des avantages sociaux comparables calculés au prorata pour les employés à temps partiel;

c) calculer les coûts des avantages sociaux déjà accordés aux employés à temps partiel qu'il faudra donc soustraire du total des coûts en b) afin d'établir les coûts nets de l'extension des avantages sociaux aux employés à temps partiel sur une base proportionnelle.

Une étude comparative porte sur les perceptions et les désirs des employés à temps partiel. Elle permettra de déterminer s'il faut accorder divers avantages sociaux aux employés à temps partiel, afin que l'on puisse élaborer des politiques en tenant compte de la valeur perçue des avantages sociaux en plus de leur valeur financière. Les résultats de l'étude portant sur les employés seront présentés dans un rapport distinct.

Chapitre 2

MÉTHODES D'ENQUÊTE, TAUX DE RÉPONSE ET REPRÉSENTATIVITÉ DE L'ÉCHANTILLON

Méthodes d'enquête

a) **Sélection de l'échantillon.** La présente étude visait à recenser toutes les entreprises assujetties à la réglementation fédérale, telles qu'elles sont définies dans le Code canadien du Travail. Le Code régit les employeurs qui exercent leurs activités dans les secteurs suivants :

1. les transports - le transport international et interprovincial, soit le transport aérien, maritime, ferroviaire et routier;

2. les communications - la radio et la télévision, le téléphone et les télécommunications;

3. les finances - les banques à charte;

4. les mines d'uranium et les pipelines - (les pipelines sont parfois classés dans les transports, mais nous les avons placés dans la catégorie de l'exploitation minière puisqu'il s'agit essentiellement du transport de ressources naturelles - 11 entreprises de cette catégorie exploitent des pipelines;

5. les céréales - sociétés céréalières et meunières de l'ouest de l'Ontario et des provinces de l'Ouest;

6. les sociétés de la Couronne - les sociétés de la Couronne non classées dans les autres catégories. Par exemple, Postes Canada entre dans la présente catégorie, tandis qu'Air Canada et le CN ont été classés dans la catégorie des transports.

Nous avons eu recours à ces six catégories tout au long du rapport pour décrire les différences qui existent entre les emplois à temps partiel selon les secteurs.

Travail Canada a fourni la liste de toutes les entreprises qui, selon les données, étaient assujetties à la réglementation fédérale en 1982. Cette base de données contenait également l'adresse et la classification industrielle de chacune d'entre elles. Au total, la liste comprenait 5 888 entreprises qui ont toutes fait l'objet de la première phase de l'étude. Plusieurs centaines d'entreprises ont été retirées de la liste lorsqu'il a été constaté qu'elles avaient cessé leurs activités ou qu'elles figuraient sur la liste par erreur. Plus précisément, 948 entreprises ont été rayées de la liste pour les raisons suivantes :

N'existaient plus 175
Déménagé sans laisser d'adresse 607
N'étaient pas des unités indépendantes 40
N'étaient pas assujetties à la réglementation fédérale 126

Deux tentatives ayant été faites pour communiquer par lettre avec toutes ces entreprises, celles dont les lettres nous ont été retournées, soit parce qu'elles n'existaient plus soit parce qu'elles avaient déménagé sans laisser d'adresse, ont été classées comme ayant cessé leurs activités.

Aux fins de la présente étude, 4 940 sociétés assujetties à la réglementation fédérale ont reçu un ou plusieurs questionnaires sur les employés à temps partiel.

b) **Élaboration du questionnaire.** Travail Canada a précisé les principaux points sur lesquels l'étude devait porter. Puis, un comité composé de représentants de Travail Canada et de membres du personnel de l'agence Hay ont formulé ces différents points de façon précise. Une version préliminaire du questionnaire a été prétestée auprès de 25 entreprises de la région de Toronto. Chacune de ces entreprises a reçu un questionnaire par la poste. Dans chaque cas, nous avons interviewé la personne qui avait rempli le questionnaire. Nous avons ainsi pu découvrir les questions qui posaient des problèmes. Elles ont été abandonnées ou reformulées.

Le questionnaire final (voir l'Annexe II) se compose de deux parties. La première partie, qui comprend neuf questions, devait être remplie par toutes les entreprises. Elle porte sur le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel, ainsi que sur la masse salariale pour les deux catégories d'employés. La deuxième partie devait être remplie par toutes les entreprises qui, en 1984, employaient au moins cinq employés à temps partiel. Elle traite en détail des caractéristiques de la main-d'oeuvre à temps plein et à temps partiel, des salaires et des avantages sociaux des deux catégories d'employés, du coût de ces avantages sociaux et de diverses autres questions relatives aux employés à temps partiel. Si la première partie ne compte que trois pages, la deuxième en renferme cinquante-deux.

c) **Méthodes d'enquête.** La liste des 5 888 entreprises, fournie par Travail Canada, a été divisée en deux parties : les 500 entreprises les plus importantes, d'une part et toutes les autres, d'autre part. Pour chacune des plus importantes, nous nous sommes procuré le nom de l'agent principal des ressources humaines ou du personnel en cherchant dans le Répertoire Dunn et Bradstreet ou en téléphonant à l'entreprise elle-même. Tous les documents relatifs à l'étude ont été adressés directement à cette personne ou à la personne à qui avait été confié le soin de répondre aux questionnaires. Dans tous les autres cas, nous avons expédié nos premiers envois au directeur de l'entreprise.

Lorsque le nom d'une personne figurait dans la réponse à notre premier envoi, nous avons adressé tous les documents ultérieurs à cette personne.

Nous avons communiqué avec les entreprises assujetties à la réglementation fédérale à différentes occasions[1] :

1. **Annonce initiale.** En avril 1985, nous avons envoyé une lettre aux 5 888 entreprises sans exception, les informant de l'étude à venir et de son objet. Nous les avons assurées du caractère confidentiel de leurs réponses. Pour toutes les entreprises, sauf les 200 plus importantes, nous avons joint une carte-réponse sur laquelle devait nous être communiqué le nombre de leurs employés à temps plein et à temps partiel en 1984.

2. **Premier envoi des questionnaires.** En juin 1985, nous avons envoyé les première et deuxième parties du questionnaire à toutes les entreprises, sauf celles qui avaient indiqué sur la carte-réponse qu'en 1984, elles avaient moins de 5 employés à temps partiel. Au total, nous avons envoyé des questionnaires à 5 300 entreprises.

   Nous avons expédié les questionnaires par courrier recommandé pour faire en sorte que : a) les documents ne soient pas noyés dans la masse du courrier quotidien; b) Postes Canada s'efforce de livrer le paquet; c) nous disposions de documents écrits qui nous permettent de suivre la trace de chaque envoi. Des enveloppes de retour, affranchies, avaient été jointes aux questionnaires.

3. **Lettre de rappel.** En juillet, nous avons envoyé de nouveau une lettre à toutes les entreprises qui n'avaient pas renvoyé de questionnaire, sollicitant leur collaboration et offrant de leur faire parvenir au besoin un autre exemplaire du questionnaire.

4. **Suivi téléphonique.** Nous avons téléphoné à l'agent principal du personnel des 50 entreprises les plus importantes, pour le presser de participer à l'étude et lui offrir notre aide.

5. **Lettres de remerciement.** Nous avons envoyé à toutes les entreprises, y compris celles qui nous ont renvoyé la carte-réponse, une lettre leur exprimant notre reconnaissance pour avoir bien voulu participer à l'étude.

---

1. Pour toutes les provinces, sauf le Québec et le Nouveau-Brunswick, les documents étaient rédigés en anglais. Des questionnaires de langue française ont été envoyés au Québec ainsi qu'à certaines entreprises du Nouveau-Brunswick. Dans tous les questionnaires, on mentionnait que l'on pouvait obtenir une version dans l'autre langue officielle en téléphonant, frais virés, à Hay, conseillers en administration.

Dans tous les cas, nous avons fourni aux entreprises le nom et le numéro de téléphone d'un employé de l'agence Hay qui serait à leur disposition pour répondre aux questions relatives à l'étude ou aux questionnaires (à Montréal, on fournissait de l'aide en français). Les entreprises étaient invitées à nous téléphoner à frais virés.

Le délai initial pour renvoyer les questionnaires remplis était fin juin, mais nous l'avons prolongé jusqu'à la fin du mois d'août pour faire en sorte de recevoir le plus de réponses possibles.

d) **Taux de réponse.** Calculer le taux de réponse pour la présente étude s'est avéré plus difficile que d'habitude. Le problème réside dans le fait que, bien que ce soient des entreprises qui fassent l'objet de l'enquête, ce sont les renseignements relatifs aux employés à temps partiel qui en sont l'élément prépondérant. Voilà pourquoi il nous a fallu établir deux sortes de taux de réponse : un pour les entreprises et un pour les employés.

Nous nous sommes heurtés à une autre difficulté : la liste établie par Travail Canada contenait des renseignements relatifs à la province et à la classification industrielle des 4 940 entreprises visées, mais elle ne donnait le nombre d'employés que pour 3 545 d'entre elles. Par conséquent, nous ne connaissons pas le nombre total d'employés assujettis à la réglementation fédérale. Une analyse rapide a permis de déterminer que la plupart des 1 405 entreprises qui n'ont pas répondu à l'enquête sont de petites entreprises qui emploient probablement environ 20 000 personnes, employés à temps partiel y compris.

Un élément capital de la présente étude est que l'échantillon se compose de deux segments. Le premier, que nous appellerons " échantillon " se compose des 1 950 entreprises qui ont fourni des renseignements sur le nombre de leurs employés à plein temps et à temps partiel au moyen de la carte-réponse ou de la première partie du questionnaire. Le deuxième segment, appelé " réponses détaillées " est constitué des renseignements détaillés qui ont été fourni par les entreprises sur leurs travailleurs à temps partiel et sur les avantages sociaux des employés à plein temps et à temps partiel. Les calculs déterminants concernant les avantages sociaux actuels des employés à temps partiel et les coûts estimatifs des avantages supplémentaires sont fondés sur les 270 entreprises ayant fourni des réponses détaillées. Notons que ce groupe d'entreprises est aussi inclus dans l'échantillon.

Une façon de mesurer le taux de réponse consiste à diviser l'échantillon des 1 950 entreprises par le nombre total d'entreprises figurant sur la liste de Travail Canada, soit 4 940. Ce calcul produit un taux de réponse de 39,5 % - pourcentage très acceptable pour une enquête non sollicitée effectuée par correspondance. Le taux de réponse de 39,5 % se subdivise ainsi : 18,1 % des entreprises n'ont fait que renvoyer la

carte-réponse, 15,9 % n'ont fait que remplir la première partie du questionnaire, et 5,5 % ont fourni les renseignements détaillés demandés dans la deuxième partie.

Ainsi, même si le taux de réponse global des entreprises est très acceptable, la grande majorité d'entre elles n'ont pas fourni de renseignements détaillés sur leurs employés à temps partiel. N'oublions pas cependant que seules les entreprises qui avaient au moins cinq employés à temps partiel en 1984 devaient remplir la deuxième partie du questionnaire. Parmi les 1 950 entreprises qui ont rempli la première partie, 504 d'entre elles avaient plus de cinq employés à temps partiel, ce qui produit un autre taux de réponse de 53,6 %. Comme nous ne possédons pas de données sur le pourcentage de toutes les entreprises assujetties à la réglementation fédérale qui emploient plus de cinq employés à temps partiel, nous n'avons pas pu mener plus loin nos calculs.

Une autre mesure du taux de réponse est le nombre d'employés assujettis à la réglementation fédérale sur lesquels a porté l'étude. La liste établie par Travail Canada donnait le nombre total d'employés de 3 600 entreprises environ. Après avoir retiré de la liste les entreprises qui n'existaient plus et en avoir rajouté d'autres, qui ont répondu à la présente enquête mais n'avaient pas répondu à celle de Travail Canada, nous disposions du nombre total d'employés de 3 545 entreprises. Pour 1 950 d'entre elles, les chiffres étaient ceux de 1984, année sur laquelle portait l'étude. Les chiffres relatifs aux 1 595 autres entreprises datent de 1982.

Au total, ces 3 545 entreprises employaient 686 509 personnes. Les 1 950 entreprises qui composent notre échantillon emploient 555 328 personnes ou 80,9 % du total précité. Les 270 entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé emploient 469 682 personnes ou 68,4 % des employés recensés comme étant assujettis à la réglementation fédérale. La plupart des entreprises qui n'ont pas fourni le nombre de leurs employés étant petites, il serait raisonnable d'estimer à environ 20 000 personnes le nombre total de leurs employés (voir l'explication ci-après). Si l'on prend le chiffre le plus élevé, on obtient un pourcentage de 78,6 % pour l'échantillon et de 66,5 % pour les entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé.

La présente étude porte sur un grand nombre d'employés assujettis à la réglementation fédérale, parce que de grandes entreprises ont bien voulu consacrer le temps nécessaire à remplir d'un bout à l'autre un questionnaire long et détaillé.

e) **Représentativité de l'échantillon.** Ici encore, la représentativité de l'échantillon peut être évaluée de deux façons différentes : en se fondant sur le nombre d'entreprises ou sur le nombre d'employés. Dans les deux cas, la question centrale est de savoir jusqu'à quel

point les caractéristiques de l'échantillon correspondent aux caractéristiques du total de tous les employés visés dont nous connaissons le nombre.

Le Tableau 2.1 indique la répartition des entreprises assujetties à la réglementation fédérale, par secteur, et la répartition des 1 950 entreprises de l'échantillon.

Tableau 2.1
Entreprises assujetties à la réglementation fédérale par secteur

	Liste (4 940 entreprises)		Échantillon (1 950 entreprises)		Taux de réponse
Secteur	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	(en %)
Transports	3 715	75,1	1 309	67,1	35,2
Communications	703	14,2	359	18,4	51,0
Mines	19	0,4	18	0,9	94,7
Finances	68	1,4	41	2,1	60,3
Céréales	407	8,2	201	10,3	49,3
Sociétés de la Couronne (NCAC)	28	0,6	22	1,1	78,6

Que ce soit dans la liste des 4 940 entreprises ou dans l'échantillon, ce sont les transports qui dominent. Lorsqu'on compare la répartition des chiffres, on constate une sous-représentation des entreprises de transport dans l'échantillon et une légère sur-représentation des autres groupes. Les taux de réponse par secteur industriel sont d'environ 50 % ou plus, sauf pour les transports. Globalement, la représentativité de l'échantillon, par secteur industriel, est plus qu'acceptable. Malgré la sous-pondération du secteur des transports, les 1 309 entreprises qui ont répondu permettent d'obtenir une bonne description de ce secteur.

Le Tableau 2.2 montre la répartition des entreprises par province.

Tableau 2.2
Entreprises assujetties à la réglementation fédérale par province

Province	Liste (4 940 entreprises)		Échantillon (1 950 entreprises)		Taux de réponse
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	(en %)
Terre-Neuve	89	2	35	2	39
Île-du-Prince-Édouard	67	1	19	1	28
Nouvelle-Écosse	196	4	81	4	41
Nouveau-Brunswick	170	3	64	3	38
Québec	685	14	281	14	41
Ontario	1 452	30	595	31	41
Manitoba	257	5	91	5	35
Saskatchewan	255	5	98	5	38
Alberta	961	19	361	19	38
Colombie-Britannique	742	15	302	15	41
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	66	1	23	1	35

La répartition provinciale de l'échantillon est presque parfaitement proportionnelle à la liste, parce que les taux de réponse dans chaque province sont très similaires. Le haut pourcentage d'entreprises assujetties à la réglementation fédérale en Alberta est le fait du grand nombre d'entreprises de transport qui font affaire avec les sociétés céréalières et pétrolières.

Le Tableau 2.3 renferme la répartition des entreprises par taille de l'entreprise (nombre d'employés).

Tableau 2.3
Répartition des entreprises assujetties à la réglementation fédérale, par nombre d'employés

Nombre total d'employés	Liste (3 545 entreprises)		Échantillon (1 950 entreprises)		Taux de réponse
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	(en %)
Moins de 5	1 102	31	492	25	45
5 à 49	1 745	49	1 074	55	62
50 à 99	288	8	164	8	57
100 à 499	289	8	139	7	48
500 à 999	50	1	27	1	54
1 000 à 70 000	71	2	54	3	76

Les données sur le nombre d'employés n'existant que pour 3 545 des 4 940 entreprises assujetties à la réglementation fédérale, les taux de réponse qui apparaissent dans le tableau ci-haut sont artifiellement élevés. En règle générale, les chiffres figurant sous la rubrique " liste " et sous la rubrique échantillon indiquent des distributions comparables, sans trop de distorsions.

Toutefois, les 1 595 entreprises qui n'ont pas fourni le nombre de leurs employés ne sont pas réparties de façon aléatoire par taille de l'entreprise. Les entreprises qui ont répondu à la présente enquête, mais non à l'enquête antérieure de Travail Canada, comptent en moyenne 12 employés, et moins de 2 % d'entre elles ont plus de 50 employés. Si nous prenons pour hypothèse que ces entreprises sont réparties à proportions égales dans les deux plus petites catégories, le taux de réponse estimatif des entreprises possédant moins de 5 employés serait de 25,9 %, comparativement à 42,3 % pour les entreprises qui emploient entre 5 et 49 travailleurs.

Si l'on passe maintenant à la répartition des employés assujettis à la réglementation fédérale, notre analyse se limite à des comparaisons entre les 3 545 entreprises qui ont indiqué le nombre de leurs

employés. Les tableaux suivants montrent également la répartition des 270 entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé, étant donné que ce sont sur leurs employés que se fonde une grande part de l'analyse qui va suivre.

Le Tableau 2.4 indique la répartition des employés par secteur.

Tableau 2.4
Répartition des employés assujettis à la réglementation fédérale, par secteur industriel

	Liste (3 545 entreprises)		Échantillon (1 950 entreprises)		Réponses détaillées (270 entreprises)	
Secteur	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Transports	224 068	33	155 596	28	104 509	22
Communications	149 125	22	100 479	18	90 738	19
Mines	18 308	3	18 008	3	8 337	2
Finances	187 228	27	181 791	33	180 512	38
Céréales	23 187	3	19 678	4	6 658	1
Sociétés de la Couronne (NCAC)	84 593	12	79 776	14	78 928	17
Nombre total d'employés	686 509		555 328		469 682	

Bien que les entreprises de transport emploient un pourcentage élevé de personnes, elles ne dominent pas dans les chiffres relatifs aux employés, comme c'était le cas pour les entreprises. Le groupe des finances (surtout les grandes banques) représente 1,5 % des entreprises, mais emploie 27 % des employés recensés. Les sociétés de la Couronne emploient elles aussi beaucoup plus de personnes que leur nombre pourrait le laisser supposer, surtout parce que les chiffres englobent Postes Canada et ses 66 000 employés.

Si l'on étudie ces répartitions, on constate que les employés des entreprises de transport sont quelque peu sous-représentés dans l'échantillon, tandis que ceux du secteur des finances sont sur-représentés. Cette distorsion se répète pour les réponses

détaillées, mais nous devons rappeler au lecteur que les entreprises qui emploient moins de cinq employés à temps partiel ne pouvaient pas être incluses dans cette catégorie. C'était le cas pour de nombreuses entreprises de transport qui, de toute façon, ne comptent pas un grand nombre d'employés.

Le Tableau 2.5 indique la répartition des employés assujettis à la réglementation fédérale, par province.

L'échantillon reflète étroitement la liste, sauf au Québec qui est légèrement sur-représenté, car plusieurs grandes entreprises ont leur siège social à Montréal.

Enfin, le Tableau 2.6 montre la répartition des employés selon la taille de l'entreprise.

Tableau 2.5
Répartition des employés assujettis à la réglementation fédérale, par province

Province	Liste (3 545 entreprises)		Échantillon (1 950 entreprises)		Réponses détaillées (270 entreprises)	
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Terre-Neuve	4 866	1	3 375	1	1 051	0
Île-du-Prince-Édouard	1 459	0	1 026	0	797	0
Nouvelle-Écosse	11 463	2	8 912	2	7 484	2
Nouveau-Brunswick	7 457	1	5 883	1	1 249	0
Québec	227 138	33	209 110	38	196 597	42
Ontario	318 899	46	244 656	44	210 156	45
Manitoba	17 257	2	13 058	2	6 506	1
Saskatchewan	8 119	1	5 726	1	918	0
Alberta	27 827	4	15 982	3	6 418	1
Colombie-Britannique	61 023	9	46 984	8	38 165	8
Yukon et Territoires du Nord-Ouest	1 001	0	616	0	341	0
Nombre total d'employés	686 509		555 328		469 682	

Tableau 2.6
Répartition des employés assujettis à la réglementation fédérale, par taille d'entreprise

Nombre total d'employés	Liste (N = 3 545)		Échantillon (N = 1 950)		Réponses détaillées (N = 270)	
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Moins de 5	2 561	0	1 019	0	0	0
5 à 49	29 780	4	17 000	3	2 538	1
50 à 99	19 571	3	11 166	2	3 782	1
100 à 499	59 241	9	29 372	5	14 076	3
500 à 999	33 712	5	18 900	3	11 848	3
1 000 à 70 000	541 644	79	477 871	86	437 438	93
Nombre total d'employés	686 509		555 328		469 682	

La plupart des employés assujettis à la réglementation fédérale travaillent dans de grandes entreprises comptant 1 000 employés ou plus. Les grandes entreprises étant plus susceptibles de remplir les questionnaires, les employés des grandes entreprises sont sur-représentés dans l'échantillon et les réponses détaillées. Si l'on ajoutait un nombre estimatif de 20 000 employés non recensés aux rubriques "moins de 5" et "5 - 49", cela n'aurait que très peu d'effet sur les répartitions.

Résumé

L'étude sur le travail à temps partiel a permis d'obtenir des réponses de 1 950 des 4 940 entreprises recensées au Canada qui sont assujetties à la réglementation fédérale. Le taux de réponse de 39,5 % est un taux très acceptable pour un enquête non sollicitée effectuée par correspondance. Les 1 950 entreprises qui ont répondu emploient 555 328 personnes, soit 80,9 % des 686 509 employés recensés. La présente étude porte sur un pourcentage très élevé de ces employés.

Un groupe de 270 entreprises ont donné des renseignements détaillés sur leurs employés à temps partiel et sur les avantages sociaux accordés à leurs employés à temps plein et à temps partiel. Ce sont les plus

grandes entreprises qui constituent surtout le groupe des réponses détaillées. Elles emploient 469 682 personnes ou 68,4 % du nombre total d'employés recensés. Les conclusions principales exposées dans les chapitres suivants se fondent sur une forte majorité d'employés assujettis à la réglementation fédérale.

Les entreprises qui constituent l'échantillon et le groupe des réponses détaillées représentent bien les entreprises visées, sauf dans les cas suivants : les entreprises de transport et leurs employés sont quelque peu sous-représentés; les employés des établissements financiers sont quelque peu sur-représentés; les employés du Québec sont légèrement sur-représentés et les employés des grandes entreprises (qui comptent plus de 1 000 employés) sont légèrement sur-représentés.

On doit aborder les chapitres suivants en tenant compte du fait que toute analyse qui a pour objet des entreprises porte principalement sur les petites entreprises (80 % ont moins de 50 employés), tandis que toute analyse qui a pour objet des employés porte principalement sur les grandes entreprises, puisqu'au moins 85 % des employés travaillent dans des entreprises de plus de 1 000 personnes.

Chapitre 3

L'EMPLOI À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL DANS LES SECTEURS RÉGLEMENTÉS AU NIVEAU FÉDÉRAL

Les données sur le nombre d'employés à temps plein et à temps partiel ont été fournies par les 1 950 entreprises de l'échantillon. Au total, elles emploient 555 328 personnes dont 466 498 (84 %) à temps plein et 88 830 (16 %) à temps partiel. Cette répartition est très semblable à celle de la main-d'oeuvre de l'ensemble du pays qui compte environ 15 % d'employés à temps partiel.

Le tableau 3.1 présente la répartition des employés à temps plein et à temps partiel selon le secteur.

Tableau 3.1
Répartition des employés à temps plein et des employés à temps partiel selon le secteur réglementé au niveau fédéral

Secteur	Employés à temps plein (1 950 entreprises)		Employés à temps partiel (1 950 entreprises)	
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Transports	128 923	28	26 673	30
Communications	93 143	20	7 336	8
Mines	16 628	4	1 380	2
Finances	141 650	30	40 141	45
Céréales	17 337	4	2 341	3
Sociétés de la Couronne (NCAC)	68 817	15	10 959	12
Nombre total d'employés	466 498		88 830	

Ces chiffres démontrent que les employés à temps partiel ne sont pas répartis de la même façon que les employés à temps plein. Les entreprises du secteur des communications (à l'exclusion de la Société canadienne des postes) comptent moins d'employés à temps partiel que la moyenne nationale, alors que le secteur des finances (ou tout au moins

les banques) font appel à un plus grand nombre d'employés à temps partiel. La moyenne nationale est de 5,5 employés à temps plein pour 1 employé à temps partiel. Dans le secteur des communications, la proportion atteint presque 13 pour 1 et, dans le secteur des finances, elle n'est que de 3,5 pour 1.

À ce stade-ci de l'analyse, la principale anomalie de cette étude apparaît. Dans la deuxième partie, on demandait aux entreprises combien d'employés à temps partiel elles avaient en 1984 dans chacune des quatre catégories (permanents, saisonniers, temporaires ou occasionnels et autres). Lorsqu'on fait le total des catégories et qu'on compare les résultats aux nombres fournis par les mêmes entreprises en réponse à une question relative au nombre total d'employés à temps partiel posée dans la première partie, on constate une différence importante dans le secteur des communications. Le tableau 3.2 fait état des différences selon le secteur.

Tableau 3.2
Nombre total d'employés à temps partiel selon le secteur
(réponses détaillées : 270 entreprises)

Secteur	Première partie	Deuxième partie	Différence
Transports	18 000	18 307	+307
Communications	6 240	17 637	+11 397
Mines	1 361	1 347	-14
Finances	40 107	40 105	-2
Céréales	1 367	1 376	+9
Sociétés de la Couronne (NCAC)	10 922	10 932	+10
Nombre total d'employés	77 997	89 704	+11 707

On trouve un grand nombre d'employés temporaires et occasionnels dans les entreprises du secteur des communications, soit environ 60 % de leur personnel à temps partiel. Il semble qu'elles ne les aient pas comptés parmi leurs employés à temps partiel dans la première partie, mais qu'elles l'ont fait lorsqu'elles ont pris connaissance des définitions des différents types d'employés à temps partiel dans la deuxième partie.

Nous avons utilisé les données relatives aux employés à temps partiel fournies dans la première partie pour cette portion de l'analyse parce qu'elles constituent la seule mesure commune aux 1 950 entreprises de l'échantillon. Dans les derniers chapitres où nous utilisons les données provenant des 270 entreprises qui ont répondu en détail pour calculer les avantages sociaux et les coûts, nous avons eu, de nouveau, recours aux résultats obtenus dans la deuxième partie pour que les données soient comparables.

La répartition des employés à temps plein et à temps partiel dans les secteurs réglementés au niveau fédéral selon la province dans laquelle se trouve le siège social est présentée au tableau 3.3.

Tableau 3.3
Employés à temps plein et employés à temps partiel des secteurs réglementés au niveau fédéral selon la province

Province	Employés à temps plein (1 950 entreprises)		Employés à temps partiel (1 950 entreprises)		
	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	
Terre-Neuve	2 743		1	632	1
Île-du-Prince-Édouard	162		0	864	1
Nouvelle-Écosse	7 502		2	1 410	2
Nouveau-Brunswick	4 178		1	1 705	2
Québec	179 221		38	29 889	34
Ontario	203 734		44	40 922	46
Manitoba	11 114		2	1 944	2
Saskatchewan	5 235		1	491	1
Alberta	12 536		3	3 446	4
Colombie-Britannique	39 581		8	7 403	8
Yukon et Territoires du Nord-ouest	492		0	124	0
Nombre total d'employés	466 498			88 830	

La répartition des employés à temps partiel est très semblable à la répartition de la main-d'oeuvre active dans les secteurs réglementés au niveau fédéral, présentée au tableau 2.5.

Le tableau 3.4 fait état de la répartition des employés à temps plein et à temps partiel selon la taille de l'entreprise.

Tableau 3.4
Répartition des employés à temps plein et des employés à temps partiel dans les secteurs réglementés au niveau fédéral selon la taille de l'entreprise

	Employés à temps plein (1 950 entreprises)		Employés à temps partiel (1 950 entreprises)	
Nombre total d'employés	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Moins de 5	677	0	342	0
5 à 49	12 986	3	4 014	5
50 à 99	8 462	2	2 704	3
100 à 499	22 144	5	7 228	8
500 à 999	14 951	3	3 949	4
1 000 à 70 000	407 278	86	70 593	79
Nombre total d'employés	466 498		88 830	

Il est assez surprenant de constater, d'après ces données, que les grandes entreprises ont moins d'employés à temps partiel que la moyenne. Bien que la vaste majorité des employés travaillent dans de grandes entreprises, seulement 79 % des employés à temps partiel travaillent dans des entreprises de plus de 1 000 employés, comparativement à 86 % des employés à temps plein. Près de 24 % du personnel des entreprises de moins de 1 000 employés sont engagés à temps partiel.

Nature de l'emploi à temps partiel

Outre les données statistiques de la répartition analysées ci-dessus, les réponses fournies par les 270 entreprises assujetties à la réglementation fédérale qui ont rempli la deuxième partie du questionnaire ont servi de base de données pour l'analyse de l'emploi à temps partiel. Aucune entreprise comptant moins de 5 employés à temps partiel n'a été invitée à remplir la deuxième partie.

La main-d'oeuvre à temps partiel se subdivise en plusieurs catégories selon lesquelles la rémunération, les avantages sociaux, la sécurité d'emploi et les possibilités de formation et de promotion diffèrent. Nous avons établi trois catégories d'emploi à temps partiel et nous avons demandé aux employeurs de grouper tous leurs employés à temps partiel selon celles qui correspondent à leurs effectifs. Ces trois catégories sont les suivantes :

- **les employés permanents à temps partiel :** tout employé dont le nombre d'heures de travail est inférieur au nombre d'heures de travail à temps plein mais qui travaille normalement pendant un certain nombre de semaines et de mois par an et qui est considéré comme employé permanent ou régulier.

- **les employés saisonniers :** tout employé qui normalement travaille moins de douze mois par an, soit à temps plein soit à temps partiel.

- **les employés temporaires ou occasionnels :** tout employé qui travaille de façon intermittente, généralement pendant de brèves périodes qui peuvent durer plusieurs mois, comme dans le cas d'un congé de maternité, ou seulement un jour ou moins. (On a demandé aux employeurs d'exclure les personnes payées par une agence de personnel.)

Tout employé à temps partiel ne correspondant pas à l'une de ces trois catégories pouvait être inclus dans le groupe " **Autres** ".

Nous avons des données sur différents types d'employés à temps partiel travaillant dans les 270 entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé. De ce groupe, 161 entreprises ont mentionné qu'elles avaient des employés permanents à temps partiel; 166, des employés saisonniers; 157, des employés temporaires ou occasionnels; et 28, des employés à temps partiel faisant partie de la catégorie autres.

Le nombre total d'employés à temps partiel de ces 270 entreprises s'élève à 89 704. Le tableau 3.5 indique le nombre d'employés dans chaque catégorie de travail à temps partiel selon le secteur.

Tableau 3.5
Employés à temps partiel
selon le genre d'emploi et le secteur
(270 entreprises)

	Employés							
	Permanents		Saisonniers		Temporaires		Autres	
Secteur	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)	Nombre	(en %)
Transports	2 654	7	10 486	51	4 761	17	406	56
Communications	5 526	14	1 541	7	10 377	37	193	27
Mines	22	0	801	4	524	2	0	0
Finances	23 242	57	6 317	31	10 426	37	120	17
Céréales	32	0	981	5	363	1	0	0
Sociétés de la Couronne (NCAC)	8 963	22	545	2	1 423	5	1	0
Nombre total d'employés	40 439	100	20 671	100	27 874	100	720	100

D'après cette enquête, les entreprises du secteur des transports sont celles qui comptent le plus grand nombre d'employés saisonniers; presque 60 % de leur main-d'oeuvre à temps partiel fait partie de cette catégorie. Les entreprises du secteur des communications sont parmi les principaux employeurs de main-d'oeuvre temporaire ou occasionnelle; presque 60 % de leurs employés à temps partiel sont inclus dans cette catégorie. Les institutions financières comptent autant d'employés temporaires que les entreprises du secteur des communications, mais seulement 25 % de leurs employés à temps partiel font partie de cette catégorie. De plus, les institutions financières sont les plus importants employeurs de travailleurs permanents à temps partiel, tout en comptant un grand nombre d'employés saisonniers, temporaires et occasionnels. Les sociétés de la Couronne ont une préférence marquée pour les employés permanents à temps partiel puisque plus de 80 % de leurs employés à temps partiel font partie de cette catégorie.

Voici comment se répartissent le nombre moyen d'heures de travail par semaine et le nombre moyen de semaines de travail par année que l'on a relevées dans les trois types de travail à temps partiel :

• employés permanents à temps partiel :	vingt-trois heures par semaine quarante-quatre semaines par année 50 % du temps plein (environ)
• employés saisonniers :	trente-quatre heures par semaine dix-neuf semaines par année 33 % du temps plein (environ)
• employés temporaires ou occasionnels :	vingt-quatre heures par semaine vingt semaines par année 25 % du temps plein (environ)

Ces moyennes horaires et hebdomadaires correspondent aux définitions des catégories de travail à temps partiel données dans le questionnaire. Les employés permanents à temps partiel travaillent presque toutes les semaines de l'année et travaillent un peu plus qu'à mi-temps. Les employés saisonniers travaillent environ un tiers de l'année, mais sont presque employés à temps plein au moment où ils travaillent. Les employés temporaires et occasionnels travaillent la moitié de l'année et sont employés à peu près à mi-temps durant leurs semaines de travail.

Vous trouverez au tableau 3.6 les taux de rémunération des différentes catégories d'employés à temps partiel.

Tableau 3.6
Taux de rémunération moyen des différentes catégories d'employés à temps partiel selon le secteur pour l'année 1984
(270 entreprises)

	Employés			
	Permanents	Saisonniers	Temporaires	Total*
Transports	10,40 $	11,40 $	11,55 $	11,20 $
Nombre d'employés	2 648	8 885	4 610	16 534
Communications	8,60 $	8,20 $	8,20 $	8,30 $
Nombre d'employés	3 460	827	9 864	14 354
Mines	-	9,20 $	11,10 $	9,90 $
Nombre d'employés	-	801	473	1 296
Finances	8,00 $	8,95 $	7,65 $	8,15 $
Nombre d'employés	23 242	6 095	3 458	32 915
Céréales	-	9,85 $	6,90 $	9,10 $
Nombre d'employés	-	931	327	1 283
Sociétés de la Couronne (NCAC)	11,95 $	8,90 $	10,45 $	11,65 $
Nombre d'employés	8 916	498	844	10 677
Total	9,15 $	10,20 $	9,05 $	9,36 $
Nombre total d'employés	38 266	18 037	19 579	77 059

L'employé à temps partiel moyen de cet échantillon d'entreprises assujetties à la réglementation fédérale touchait 9.36 $ l'heure en 1984. La plupart des différences de salaires entre les catégories d'employés à temps partiel sont fonction du secteur qui fait le plus appel à un type d'emploi. Ainsi, les institutions financières comptent 60 % des employés permanents à temps partiel et, comme la majorité d'entre eux sont des employés de bureau, le taux horaire moyen du

*Comprend la catégorie "Autres" qui n'est pas comptée séparément.

personnel des banques est inférieur à celui des autres secteurs. Les entreprises de transport et les sociétés de la Couronne ont les taux de rémunération les plus élevés, alors que les taux les plus bas se retrouvent dans les secteurs des communications et des finances.

Il convient de rappeler aux lecteurs que les 270 entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé sont des entreprises assez importantes et que 90 % des employés à temps partiel dont il est question dans ces tableaux travaillent dans des sociétés comptant plus de 1 000 employés. Les échelles de salaires dans les grandes entreprises sont généralement supérieures à celles des petites entreprises. Les salaires moyens que nous avons signalés ne sont pas représentatifs de toutes les entreprises, ils le sont des grandes entreprises seulement.

CHAPITRE 4

PROFESSIONS DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Les 270 entreprises qui ont répondu au questionnaire détaillé ont indiqué le nombre d'employés faisant partie des huit catégories professionnelles. D'après diverses études, les employés à temps partiel sont généralement groupés au bas de l'échelle salariale dans des postes de personnel de bureau, dans le secteur des services ou le secteur de la vente. Comme les entreprises qui ont répondu au questionnaire détaillé ont indiqué de façon distincte les professions de leurs employés à temps plein et à temps partiel, il est possible de vérifier l'hypothèse de l'existence d'un ghetto de l'emploi à temps partiel dans les entreprises réglementées au niveau fédéral.

L'interprétation des données relatives aux professions est toujours délicate parce que les diverses catégories sont souvent des salmigondis d'emplois de toutes sortes. La présente étude ne fait pas exception à la règle étant donné que les employeurs n'avaient que huit catégories accompagnées de quelques exemples de professions correspondant à chacune d'elles pour classer l'ensemble de leur main-d'oeuvre. Même s'il y a des différences entre les entreprises relativement à la classification de la même profession, chaque entreprise utilise les mêmes catégories pour les employés à temps plein et les employés à temps partiel.

L'intérêt de ces données tient aux comparaisons directes entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel faisant partie du même échantillon de 270 entreprises. Les comparaisons avec les données sur les catégories professionnelles de l'ensemble de la main-d'oeuvre active ne sont pas utiles parce que l'échantillon des entreprises qui ont répondu au questionnaire détaillé n'est pas représentatif des entreprises assujetties à la réglementation fédérale et que les données sur les professions sont généralement recueillies et codées d'une façon différente de celles que l'on a utilisées pour la présente étude.

Comme l'indique le tableau 4.1, les entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé ont très bien classé leurs employés à temps plein (elles ont déclaré 385 047 employés sur 391 685). Le classement des employés à temps partiel n'a pas été aussi facile puisqu'elles ont signalé seulement 66 011 employés sur 89 704. De nombreuses entreprises semblent manquer d'information sur leurs employés à temps partiel comme le révèlent les lacunes considérables dans les données fournies par le secteur des communications sur les employés à temps partiel. C'est l'absence de renseignements et non l'inaptitude à classer les professions qui explique qu'environ 25 % des travailleurs à temps partiel aient été exclus du tableau 4.1.

Tableau 4.1
Employés à temps plein et employés à temps partiel par profession
(270 entreprises)

	Temps plein			Temps partiel		
	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés
Cadres supérieurs ou intermédiaires	221	54 998	14	38	333	1
Superviseurs p. ex. : chef-caissiers	147	27 158	7	34	1 951	3
Secteur professionnel/technique p. ex. : ingénieurs, analystes et programmeurs, contrôleurs aériens, caméramen, rédacteurs, etc.	126	25 544	7	75	1 111	2
Personnel de bureau p. ex. : caissiers de banque, facteurs, comptables	209	127 256	33	150	35 021	53
Secteur des ventes p. ex. : préposés aux billets, vendeurs	118	9 008	2	47	1 275	2
Secteur des services p. ex. : agents de bord, cuisiniers, commissaires de bord	48	7 852	2	41	1 508	2
Ouvriers p. ex. : mécaniciens, débardeurs, arrimeurs, manoeuvres	129	105 321	27	118	17 192	26
Opérateurs dans le secteur du transport p. ex. : pilotes, co-pilotes, navigateurs, opérateurs de véhicules	107	15 886	4	97	4 319	7
Autres	67	12 024	3	87	3 301	5
Nombre total d'employés		385 047			66 011	

Ces chiffres révèlent l'absence à peu près totale d'employés à temps partiel dans le secteur professionnel de même que dans les groupes des cadres et des superviseurs. En effet, on trouve 28 % des employés à temps plein dans ces trois catégories, mais seulement 6 % d'employés à temps partiel. Parallèlement, on compte un plus grand nombre d'employés à temps partiel que d'employés à temps plein dans la catégorie du personnel de bureau. En revanche, il semble étonnant que la proportion des employés à temps plein soit équivalente à celle des employés à temps partiel dans la catégorie des ouvriers.

Il est évident que les employés à temps partiel sont sous-représentés dans les catégories plus prestigieuses et plus rémunératrices que les autres : cadres supérieurs, superviseurs et secteur professionnel. Bien que certaines explications de la concentration des emplois à temps partiel soient plausibles, il est peu probable que les obstacles qui ont empêché les employés à temps partiel d'accéder à ces postes soient faciles à supprimer. Il serait plus simple que des employés à temps plein qui occupent ce type de poste optent pour l'emploi à temps partiel, mais la perte d'avantages sociaux, en particulier la pension, est l'un des principaux facteurs qui empêchent les cadres et les employés du secteur professionnel d'âge moyen et d'âge mûr d'effectuer une telle transition.

On réussit mieux à répondre à quelques-unes des questions les plus intéressantes concernant les professions des employés à temps partiel en utilisant les données relatives aux différents secteurs au lieu d'utiliser l'ensemble de l'échantillon comme nous venons de le faire. Quatre secteurs sont suffisamment importants pour faire l'objet d'un examen : les transports, les communications, les finances et les sociétés de la Couronne.

Comme l'indique le tableau 4.2, l'emploi à temps partiel dans le secteur des transports suit la tendance générale de l'ensemble de l'échantillon des entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé. Ainsi, on trouve peu d'employés à temps partiel dans la catégorie des cadres et dans le secteur professionnel. Toutefois, on retrouve un plus grand nombre d'employés à temps partiel dans la catégorie des ouvriers que dans celle des employés de bureau. Comme de nombreux ouvriers peuvent être syndiqués, la concentration d'employés à temps partiel dans le secteur des transports permet vraisemblablement de comprendre pourquoi les taux de salaire moyen sont supérieurs dans ce groupe par rapport aux autres catégories visées par l'enquête.

Tableau 4.2
Emplois à temps plein et emplois à temps partiel dans le secteur des transports

	Temps plein			Temps partiel		
	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés
Cadres	124	7 259	9	21	2	0
Superviseurs	78	3 668	4	25	26	0
Secteur professionnel/ technique	45	3 832	5	25	36	0
Personnel de bureau	110	9 700	12	77	1 536	10
Secteur des ventes	53	6 406	8	31	746	5
Secteur des services	25	6 051	7	29	918	6
Ouvriers	79	28 537	34	88	6 934	46
Opérateurs de véhicules	94	15 544	19	86	3 630	24
Autres	32	1 847	2	43	1 306	9
Nombre total d'employés		82 844			15 134	

Le tableau 4.3 présente la répartition des travailleurs dans le secteur des communications.

Tableau 4.3
Emplois à temps plein et emplois à temps partiel dans le secteur des communications

	Temps plein			Temps partiel		
	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés
Cadres	55	16 622	20	8	16	0
Superviseurs	40	1 666	2	5	10	0
Secteur professionnel/ technique	50	9 041	11	35	685	12
Personnel de bureau	54	24 212	29	38	2 337	42
Secteur des ventes	51	2 405	3	12	477	9
Secteur des services	14	1 390	2	5	475	9
Ouvriers	23	21 557	26	8	400	7
Opérateurs de véhicules	4	115	0	4	17	0
Autres	23	5 965	7	30	1 153	21
Nombre total d'employés		82 973			5 570	

La nature véritable des emplois à temps partiel dans le secteur des communications restera un mystère, et ce, pour deux raisons. Premièrement, 21 % des employés à temps partiel ont été classés dans la catégorie Autres et, comme nous ne disposons pas de renseignements supplémentaires pour déterminer à quels groupes ils auraient pu appartenir, les pourcentages dans les autres catégories doivent être analysés avec circonspection. Deuxièmement, les 11 000 employés temporaires ou occasionnels à temps partiel qui ne figurent pas dans la

première partie, mais qui étaient intégrés au dénombrement détaillé des employés à temps partiel, ont, de nouveau, été soustraits à nos calculs. Étant donné le grand nombre de données manquantes, toute comparaison entre les employés à temps plein et les employés à temps partiel risquerait d'être trompeuse.

Le tableau 4.4 fait état des classifications professionnelles dans les institutions financières.

Tableau 4.4
Emplois à temps plein et emplois à temps partiel dans le secteur des finances

	Temps plein			Temps partiel		
	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés
Cadres	13	29 443	21	5	314	1
Superviseurs	6	14 569	10	1	1 900	6
Secteur professionnel/ technique	9	7 694	5	5	267	1
Personnel de bureau	14	85 554	61	14	30 615	92
Secteur des ventes	2	116	0	1	0	0
Secteur des services	3	358	0	2	15	0
Ouvriers	5	1 189	1	5	96	0
Opérateurs de véhicules	1	0	0	1	0	0
Autres	3	1 185	1	3	100	0
Nombre total d'employés		140 108			33 307	

Bien qu'il n'y ait presque pas de cadres supérieurs, de cadres intermédiaires et d'employés du secteur professionnel travaillant à temps partiel, bon nombre de superviseurs sont des employés à temps partiel. La proportion de superviseurs occupant des postes à temps partiel est bien inférieure à celle du personnel de bureau, en particulier les caissiers, mais les possibilités d'avancement des employés à temps partiel sont supérieures puisque l'on compte 1 951 superviseurs à temps partiel en poste.

On peut également tirer une autre conclusion sur le secteur des finances : le grand nombre d'employés à temps partiel dans la catégorie du personnel de bureau, dans les entreprises assujetties à la réglementation fédérale, est entièrement fonction de la répartition professionnelle dans ce secteur.

Enfin, dans le tableau 4.5, on constate une surreprésentation des ouvriers dans les sociétés de la Couronne.

Tableau 4.5
Emplois à temps plein et emplois à temps partiel dans les sociétés de la Couronne (NCAC)

	Temps plein			Temps partiel		
	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés	Nombre d'entreprises	Nombre d'employés	Pourcentage d'employés
Cadres	9	1 206	2	3	1	0
Superviseurs	5	5 667	8	2	15	0
Secteur professionnel/ technique	10	3 584	5	5	84	1
Personnel de bureau	10	6 160	9	8	378	4
Secteur des ventes	3	13	0	2	52	0
Secteur des services	2	0	0	2	84	1
Ouvriers	6	49 955	72	5	8 902	88
Opérateurs de véhicules	2	40	0	1	0	0
Autres	4	3 057	4	3	567	6
Nombre total d'employés		69 682			10 083	

Étant donné que la Société canadienne des postes est l'entreprise dominante de ce groupe, les emplois à temps plein et à temps partiel les plus nombreux sont ceux de facteurs et d'employés de tri et d'acheminement. Encore une fois, le nombre d'employés à temps partiel dans le groupe des cadres et dans le secteur professionnel est minime.

Si l'on examine l'ensemble des quatre secteurs, il paraît évident que les emplois à temps partiel dominant chaque groupe appartiennent à la même catégorie que les emplois à temps plein les plus courants. Dans chaque cas, il y a un plus grand pourcentage d'employés à temps partiel dans cette catégorie que d'employés à temps plein. Autrement dit, que ce soit en raison des fluctuations de la charge de travail ou des économies réalisables en matière de salaire et d'avantages sociaux comparativement aux employés à temps plein, les entreprises ont préféré assurer la croissance de la catégorie principale de leurs effectifs par des employés à temps partiel.

Chapitre 5

DURÉE DE L'EMPLOI, FORMATION ET PROMOTIONS

Période d'essai

Il arrive fréquemment que les employés à temps plein soient soumis à une période d'essai lorsqu'on les engage; ils ne deviennent donc employés permanents que s'ils terminent avec succès cette étape dont la durée est préétablie. La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer le rendement de l'employé avant de prendre un engagement à long terme.

Tableau 5.1
Période d'essai des employés à temps plein et à temps partiel
(270 entreprises)

Catégorie d'emploi	Période d'essai				
	Aucune	de 1 à 10 semaines	de 11 à 20 semaines	24 semaines ou plus	Nombre d'entreprises
Employés à temps plein	26 %	13 %	48 %	13 %	232
Employés permanents à temps partiel	52	7	34	6	157
Employés saisonniers	75	10	13	2	164
Employés temporaires/ occasionnels	76	8	14	2	155

Certaines entreprises n'ont pas répondu à cette question parce que toutes les catégories d'employés à temps partiel ne s'y retrouvent pas. Cependant, le taux de réponse est assez élevé : 157 sur 161 entreprises ayant des employés permanents, 164 sur 166 ayant des employés saisonniers et 165 sur 157 ayant des employés temporaires.

Comme le démontre le tableau 5.1, la plupart des employés à temps plein doivent se soumettre à une période d'essai, mais la plupart des employés à temps partiel n'y sont pas tenus. La durée moyenne de la période d'essai des employés à temps plein est de dix semaines et la

période modale est de douze semaines. Les employés permanents à temps partiel sont traités comme des employés à temps plein plus souvent que les employés des autres catégories, mais plus de la moitié d'entre eux ne sont pas soumis à une période d'essai. Lorsque c'est le cas, elle est généralement de douze semaines. La plupart des employés saisonniers et temporaires ou occasionnels (75 %) ne sont pas soumis à une période d'essai, mais encore une fois, lorsque c'est le cas, elle est ordinairement de douze semaines.

Avancement

Les employés à temps partiel n'ont pas toujours les mêmes possibilités d'avancement que les employés à temps plein occupant des postes similaires. On a demandé aux entreprises si elles avaient un système d'avancement pour les employés à temps partiel et si les promotions étaient moins fréquentes chez les employés à temps partiel que chez les employés à temps plein. Les résultats sont présentés au tableau 5.2.

Tableau 5.2
Possibilités de promotion des employés à temps partiel

Catégorie des employés à temps partiel	Aucun système d'avancement pour les employés à temps partiel	Promotions moins fréquentes que chez les employés à temps plein	Promotions aussi fréquentes que chez les employés à temps plein	Nombre d'entreprises
Employés permanents	18 %	40 %	42 %	141
Employés saisonniers	28	42	30	137
Employés temporaires ou occasionnels	23	50	27	133

Si l'on suppose que les entreprises qui ont indiqué qu'elles n'ont pas de système d'avancement et qui n'ont pas répondu à la question suivante sur la fréquence des promotions n'offrent pas d'avancement à leurs employés à temps partiel ces résultats correspondent à la tendance générale. Les possibilités d'avancement des employés permanents à temps partiel se rapprochent davantage de celles des employés à temps

plein que de celles des deux autres groupes. Les employés saisonniers et temporaires sont plus ou moins sur un pied d'égalité. Cependant, dans l'ensemble, les employés à temps partiel ont beaucoup moins de chances d'avancement que les employés à temps plein.

Formation

La formation est un autre domaine où les employés à temps partiel risquent d'être traités différemment des autres. On a demandé aux entreprises si elles offraient des programmes de formation aux différentes catégories d'employés à temps partiel ou si elles offraient des programmes de recyclage à ces employés en vue d'éviter les mises à pied.

Tableau 5.3
Possibilités de formation des employés à temps partiel

Catégorie des employés à temps partiel	Pourcentage d'entreprises offrant aux employés à temps partiel : Des programmes de formation ou une formation en cours d'emploi	Des programmes de recyclage	Nombre d'entreprises
Employés permanents à temps partiel	81 %	38 %	150
Employés saisonniers	68	15	158
Employés temporaires ou occasionnels	61	15	149

L'absence de données comparables relatives aux employés à temps plein complique l'interprétation de ces résultats. Cependant, il est impressionnant de constater que des programmes de formation sont offerts à toutes les catégories d'employés à temps partiel.

Les programmes de recyclage sont beaucoup moins fréquents, mais la plupart des entreprises ne les offrent probablement pas non plus à leurs employés à temps plein. Comme on pouvait s'y attendre, les employés saisonniers et temporaires ont accès à la formation de façon

plus limitée que les employés permanents à temps partiel. Par conséquent, on peut affirmer que les employés à temps partiel ne sont pas aussi désavantagés au chapitre de la formation qu'ils le sont dans d'autres domaines.

Accessibilité au travail à temps plein et au travail à temps partiel

On a demandé aux entreprises si leurs employés à temps partiel pouvaient accéder à des postes à temps plein et si des employés à temps plein pouvaient obtenir des postes à temps partiel. 90 % des 270 entreprises ont indiqué que leurs employés à temps partiel pouvaient accéder à des postes à temps plein et 79 % ont affirmé que leurs employés à temps plein pouvaient obtenir des postes à temps partiel. Si l'on en juge par ces pourcentages élevés, les entreprises qui ont répondu de façon négative indiquaient ainsi qu'il existait une politique visant à empêcher le passage d'un statut à un autre. Il est intéressant de noter que deux fois plus d'entreprises ont des politiques visant à empêcher l'accession des employés à temps plein à des postes à temps partiel plutôt que l'inverse.

Chapitre 6

SITUATION PASSÉE ET FUTURE DE L'EMPLOI DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET À TEMPS PARTIEL DANS LES ENTREPRISES RÉGLEMENTÉES PAR LE GOUVERNEMENT FÉDÉRAL

On a demandé aux entreprises assujetties à la réglementation fédérale, qui ont rempli le questionnaire détaillé, si leurs effectifs à temps plein et à temps partiel avaient diminué ou augmenté au cours des deux dernières années. Les entreprises ont répondu à cette question au milieu de l'année 1985; les réponses portent donc sur la période allant de 1983 à 1985, c'est-à-dire les années pendant lesquelles le Canada se remettait de la pire récession qu'il ait connue depuis cinquante ans.

Comme on pouvait s'y attendre, de nombreuses entreprises ont signalé des augmentations de leur main-d'oeuvre à temps plein (38 %) et à temps partiel (48 %). On a donc enregistré une croissance de l'emploi dans les deux catégories grâce à une reprise vigoureuse, mais c'est dans la catégorie du temps partiel que de fortes hausses ont été signalées, hausses correspondant à celles de l'ensemble de la main-d'oeuvre active.

Une comparaison secteur par secteur (voir le tableau 6.1) révèle que cette tendance (une bonne croissance globale de l'emploi, un peu plus prononcée dans la catégorie du temps partiel que dans la catégorie du temps plein) se retrouve dans les transports, les communications et les céréales. Dans les entreprises minières, la croissance des deux catégories semble presque égale[1].

Les sociétés de la Couronne ont indiqué une réduction de leur main-d'oeuvre à temps plein et une faible augmentation de leur main-d'oeuvre à temps partiel. C'est le seul secteur où aucune entreprise n'a fait état d'une croissance de 10 % ou plus dans quelque catégorie que ce soit. Il appert donc que bon nombre de sociétés de la Couronne sont en voie de ne plus être d'importants employeurs puisqu'elles tentent de rationaliser la gestion des effectifs et de réduire les dépenses.

---

1. Les données par secteur sur les questions abordées dans la seconde partie du questionnaire ne sont peut-être pas valables en raison du petit nombre d'entreprises faisant partie de certaines catégories. L'échantillon était ainsi réparti : transports - 156, communications - 62, mines - 9, finances - 16, céréales - 15 et autres sociétés de la Couronne - 12.

Tableau 6.1

Changements récents dans l'emploi à temps plein et à temps partiel selon le secteur

	Changement de la main-d'oeuvre au cours des deux dernières années				
	Diminution 10 %+	10 %-	Aucun changement	Augmentation 10 %-	10 %+
Toutes les entreprises					
Temps plein	8 %	19 %	35 %	24 %	14 %
Temps partiel	7	9	35	28	20
Transports					
Temps plein	9	11	44	21	15
Temps partiel	8	8	38	26	20
Communications					
Temps plein	2	28	25	30	15
Temps partiel	5	7	33	35	18
Mines					
Temps plein	0	33	11	44	11
Temps partiel	11	22	22	33	11
Finances					
Temps plein	18	36	9	18	18
Temps partiel	0	9	9	18	63
Céréales					
Temps plein	7	29	36	21	7
Temps partiel	0	21	43	21	14
Autres sociétés de la Couronne					
Temps plein	27	27	18	27	0
Temps partiel	18	9	36	36	0

La situation des institutions financières est complètement différente. La plupart ont gelé leurs effectifs à temps plein ou les ont réduits, mais leur main-d'oeuvre à temps partiel a augmenté rapidement. Sept des onze entreprises interrogées ont signalé des augmentations de 10 % ou plus de leur main-d'oeuvre à temps partiel. C'est dans ce secteur que la croissance de l'emploi à temps partiel a été la plus rapide au cours de ces deux années.

Les projets de recrutement pour les deux années suivantes (jusqu'au milieu de l'année 1987) sont présentés au tableau 6.2. Si on compare les prévisions de croissance de toutes les entreprises avec les réponses visant les deux années précédentes, deux différences ressortent. Premièrement, la croissance de l'emploi dans un avenir rapproché ne sera pas aussi forte qu'elle l'a été récemment. Seulement 31 % des entreprises prévoient d'augmenter leurs effectifs à temps plein comparativement à 38 % auparavant. Seulement 32 % s'attendent à une croissance de leur main-d'oeuvre à temps partiel comparativement à 48 % au cours des deux dernières années. Dans l'ensemble, la main-d'oeuvre à temps plein et à temps partiel continuera d'augmenter, mais à un rythme plus modéré qu'au cours des deux dernières années.

Deuxièmement, il semble que l'emploi à temps plein et à temps partiel continuera à se développer au même rythme dans un avenir rapproché, ce qui est contraire à l'évolution des dix dernières années (à l'exception de 1984). Il se peut très bien qu'à l'avenir la croissance de l'emploi à temps partiel suive le même rythme que la croissance générale de l'emploi au lieu de le dépasser, à tout le moins dans les entreprises réglementées par le gouvernement fédéral.

La seconde conclusion s'applique à la majorité des 270 entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé, toutefois, elle n'englobe pas le secteur financier. Dans ce secteur, on s'attend à ce que la croissance de l'emploi à temps partiel continue de dépasser la croissance de l'emploi à temps plein au cours des deux prochaines années. Par conséquent, les institutions financières continueront d'employer une proportion sans cesse croissante de l'ensemble des employés des entreprises assujetties à la réglementation fédérale au cours des prochaines années.

Tableau 6.2

Changements prévus dans l'emploi à temps plein et à temps partiel selon le secteur

	Changements prévus dans l'emploi au cours des deux prochaines années				
	Diminution			Augmentation	
	10 %+	10 %-	Aucun changement	10 %-	10 %+
Toutes les entreprises					
Temps plein	4 %	12 %	53 %	22 %	9 %
Temps partiel	7	9	51	22	10
Transports					
Temps plein	3	8	56	21	11
Temps partiel	8	6	51	24	11
Communications					
Temps plein	2	13	57	21	7
Temps partiel	2	7	65	22	4
Mines					
Temps plein	0	33	22	44	0
Temps partiel	11	33	22	11	22
Finances					
Temps plein	18	9	18	45	9
Temps partiel	0	9	9	45	36
Céréales					
Temps plein	0	15	77	8	0
Temps partiel	8	31	54	0	8
Autres sociétés de la Couronne					
Temps plein	9	36	27	18	9
Temps partiel	18	9	55	18	0

Si la croissance rapide de l'emploi à temps partiel enregistrée au cours des 10 dernières années était due pour une bonne part à une légère croissance économique réelle, entrecoupée par des poussées de récession, le ralentissement de la croissance relativement élevée de l'emploi à temps partiel correspondrait aux prévisions économiques récentes selon lesquelles il y aura une période prolongée de croissance modérée à tout le moins (de 3 % à 3,5 % par année). À l'exception du secteur des finances, la période de croissance rapide de l'emploi à temps partiel par rapport à l'ensemble du marché du travail a peut-être pris fin.

CHAPITRE 7

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Même si, selon le rapport de la Commission Wallace, les employeurs se déclarent très satisfaits de la productivité et du rendement général des travailleurs à temps partiel, on entend souvent des commentaires négatifs au sujet de la valeur des travailleurs à temps partiel lorsqu'on les compare aux travailleurs à temps plein. Nous avons demandé aux entreprises assujetties à la réglementation fédérale de comparer ces deux catégories de travailleurs eu égard aux caractéristiques suivantes : la productivité, le dévouement, l'absentéisme et les taux de rotation. Nous avons établi des distinctions parmi les employés permanents, saisonniers et temporaires ou occasionnels, parce que nous nous attendions à ce que les évaluations des employeurs diffèrent selon les groupes.

Le Tableau 7.1 indique que, selon 90 % des entreprises, les employés permanents à temps partiel sont au moins aussi productifs que les employés à temps plein, et 70 % affirment la même chose des employés saisonniers et temporaires à temps partiel.

Tableau 7.1

Productivité des employés à temps partiel comparativement à celle des employés à temps plein

	Comparativement aux employés à temps plein			
	Plus productifs	Aussi productifs	Moins productifs	Nombre d'entreprises
Employés permanents à temps partiel	8 %	82 %	10 %	155
Employés saisonniers	6	65	29	156
Employés temporaires/ occasionnels	3	68	30	157

Ces chiffres confirment les déclarations positives faites à ce propos par les associations canadiennes d'employeurs aux audiences de la Commission Wallace, et une enquête menée auprès d'employeurs américains, citée dans le même document. Toutes les recherches

menées sur les employés permanents à temps partiel indiquent que les employeurs les trouvent aussi productifs que les employés à temps plein. Même si la majorité des entreprises jugent les travailleurs saisonniers et occasionnels aussi productifs que les travailleurs à temps plein, presqu'un tiers d'entre elles les considèrent toutefois moins productifs.

Le Tableau 7.2 présente des résultats similaires pour ce qui touche le dévouement des employés. Les chiffres indiquent que 84 % des employeurs pensent que les employés permanents à temps partiel font preuve d'autant de conscience professionnelle dans leur travail que les employés à temps plein; et deux tiers des répondants jugent les employés saisonniers et temporaires aussi dévoués que les employés à temps plein. Encore une fois, une entreprise sur trois trouve les employés saisonniers et temporaires moins dévoués.

Tableau 7.2

Dévouement des employés à temps partiel comparativement aux employés à temps plein

	Comparativement aux employés à temps plein			
	Plus dévoués	Aussi dévoués	Moins dévoués	Nombre d'entreprises
Employés permanents à temps partiel	7 %	77 %	16 %	155
Employés saisonniers	5	61	34	158
Employés temporaires/ occasionnels	3	65	32	159

Le Tableau 7.3 indique que les répondants ne perçoivent pas l'absentéisme comme un problème chez les employés à temps partiel. En fait, un tiers au moins des employeurs jugent que toutes les catégories d'employés à temps partiel s'absentent moins fréquemment que les employés à temps plein. Des taux d'absentéisme inférieurs ou comparables sont rapportés pour les employés permanents à temps partiel par 92 % des entreprises et, dans le cas des employés saisonniers et temporaires, par 84 % et 82 % respectivement. Les résultats auxquels on arrive pour les employés saisonniers et les employés temporaires sont surprenants, compte tenu des différences qui semblent exister au

chapitre de la productivité et du dévouement entre les employés à temps partiel et les employés des autres catégories. Une proportion légèrement supérieure d'entreprises ont bien signalé des taux d'absentéisme plus élevés chez les employés saisonniers et les employés temporaires mais, l'un dans l'autre, les employés à temps partiel se comparent très avantageusement à leurs homologues à temps plein.

Tableau 7.3
Taux d'absentéisme des employés à temps partiel comparativement aux employés à temps plein

	Comparativement aux employés à temps plein			
	Inférieurs	Égaux	Supérieurs	Nombre d'entreprises
Employés permanents à temps partiel	37 %	55 %	9 %	139
Employés saisonniers	34	50	16	141
Employés temporaires/ occasionnels	37	45	18	131

Les taux de rotation comparatifs figurant au Tableau 7.4 revêtent un caractère différent. Pour ce qui concerne les employés permanents à temps partiel, le pourcentage de réponses favorables tombe de 84 % - 92 %, fourchette de cotation de l'absentéisme, à 69 %; il n'est que légèrement supérieur à 50 % pour les employés saisonniers, et inférieur à 50 % pour les employés temporaires.

Tableau 7.4

Taux de rotation des employés à temps partiel comparativement à ceux des employés à temps plein

	Comparativement aux employés à temps plein			
	Inférieurs	Égaux	Supérieurs	Nombre d'entreprises
Employés permanents à temps partiel	23 %	46 %	31 %	136
Employés saisonniers	15	36	49	141
Employés temporaires/ occasionnels	11	31	58	139

Les taux de rotation chez les employés saisonniers et temporaires sont susceptibles d'être supérieurs à ceux des employés à temps plein, parce que nombreux sont ceux, parmi les premiers, pour qui le travail à temps partiel n'est qu'un pis-aller en attendant un emploi régulier. Lorsqu'un poste plus stable ou plus sûr se présente, il est compréhensible que nombre d'entre eux quittent immédiatement leur emploi saisonnier ou temporaire.

Il ressort de la présente enquête que presqu'un tiers des entreprises étudiées rapportent un taux de rotation supérieur chez les employés permanents à temps partiel, comparativement à celui des employés à temps plein; ce qui est pour le moins surprenant puisqu'il s'agit d'emplois définis comme permanents. Non seulement, les emplois occupés par ces travailleurs sont de plus longue durée et sont plus sûrs que ceux des autres employés à temps partiel, mais de nombreux observateurs croient que ces employés préfèrent travailler à temps partiel et ne tiennent pas à travailler à temps plein.

Dans l'ensemble, les cotations des entreprises pour les employés à temps partiel et celles des employés à temps plein offrent un tableau inégal. Les employés à temps partiel sont jugés en moyenne légèrement moins productifs et légèrement moins dévoués. Ils ont des taux d'absentéisme inférieurs à ceux des employés à temps plein, mais des taux de rotation plus élevés. Pour toutes ces caractéristiques, les employés permanents à temps partiel ont reçu des cotes nettement plus élevées que les employés saisonniers et temporaires.

Nous prévoyons que l'enquête menée actuellement dans le cadre du présent projet sur les employés à temps partiel fournira des éclaircissements sur les motivations des employés à temps partiel et la façon dont ils perçoivent leur situation professionnelle.

Chapitre 8

CONVENTIONS COLLECTIVES

Nous avons demandé aux entreprises si leurs employés à temps plein et à temps partiel étaient régis par des conventions collectives. Le Tableau 8.1 indique le pourcentage des entreprises qui ont signé des conventions collectives avec diverses catégories d'employés à temps partiel. Ces pourcentages peuvent varier de 1 % à 100 % dans le même groupe professionnel.

Veuillez noter que le Tableau 8.1 ainsi que tous les autres tableaux contenus dans le présent chapitre se fondent sur le nombre et le pourcentage des entreprises et non pas sur ceux des employés. Plus de la moitié des entreprises parmi les 270 qui ont répondu au questionnaire détaillé ont moins de 50 employés à temps plein et très peu d'entre eux sont syndiqués, comme l'indique le tableau suivant.

Nombre d'employés à temps plein	Pourcentage des entreprises dont les employés sont régis par des conventions collectives
Moins de 5	18 %
5 à 49	23
50 à 99	53
100 à 499	55
500 à 999	55
1 000 à 60 000	80

Si l'on avait établi ces tableaux à partir du nombre d'employés plutôt que du nombre d'entreprises (un calcul difficile à réaliser), les pourcentages auraient été beaucoup plus élevés. Plus de 90 % des près de 500 000 employés sur lesquels porte la présente enquête travaillent dans des entreprises de plus de 1 000 personnes. La principale valeur de ces tableaux est de montrer la proportion relative d'employés à temps plein et d'employés à temps partiel régis par des conventions collectives.

Tableau 8.1
Pourcentage d'entreprises qui ont conclu des conventions collectives régissant les employés des diverses catégories (réponses détaillées - 270 entreprises)

Secteur	Pourcentage moyen de chaque groupe professionnel régi par une convention collective			
	Employés à temps plein	Employés permanents à temps partiel	Employés saisonniers	Employés temporaires/ occasionnel
Superviseurs	7	1	1	1
Professionnel/ technique	11	2	0	0
Personnel de bureau	21	6	3	7
Secteur des ventes	6	3	3	1
Secteur des services	5	1	1	1
Ouvriers	21	9	10	8
Opérateurs dans le secteur du transport	11	3	4	3
Autres	6	3	0	0

La plupart des employés de cet échantillon ne sont pas régis par des conventions collectives. En fait, 60 % des entreprises sur lesquelles a porté l'enquête ne sont liées d'aucune façon par des conventions collectives. Parmi les travailleurs régis par des conventions, les employés à temps plein les plus susceptibles d'être syndiqués sont les ouvriers et les employés de bureau avec lesquels 21 % des entreprises ont signé des conventions collectives. Le pourcentage à cet égard chez les employés à temps partiel est encore plus faible. En règle générale, le pourcentage d'entreprises qui ont conclu des conventions collectives avec leurs employés à temps plein est deux à trois fois plus élevé que pour les employés à temps partiel, mais dans toutes les professions et pour toutes les catégories, il est exceptionnel que les employés permanents à temps partiel, les employés saisonniers et les employés temporaires ou occasionnels ainsi que les employés à temps plein soient régis par des conventions collectives.

Enfin, le Tableau 8.1 fait apparaître le fait que la profession est plus significative que la situation d'employé à temps partiel (permanent, saisonnier ou temporaire) lorsqu'il s'agit de déterminer si les employés à temps partiel sont ou non régis par des conventions collectives. Par conséquent, le pourcentage de conventions collectives conclues avec les trois catégories d'ouvriers à temps partiel est presque équivalent -- les employés permanents à temps partiel ne sont pas plus avantagés que les employés saisonniers ou temporaires.

Nous avons demandé aux entreprises si les conventions collectives qu'elles ont signées avec leur main-d'oeuvre à temps plein fixent le nombre ou le pourcentage limite d'employés à temps partiel qu'elles peuvent engager dans les différentes catégories professionnelles. Comme l'indique le Tableau 8.2, une majorité écrasante de réponses ont été négatives. Les pourcentages les plus élevés de réponses affirmatives (aucun ne dépasse 16 %) touchent les ventes, les ouvriers et les opérateurs dans le secteur transport.

Tableau 8.2
Pourcentage d'employeurs qui ont conclu des conventions collectives limitant la pénétration d'employés à temps partiel

Secteur	Pourcentage d'entreprises
Superviseurs	5
Professionnel/ technique	6
Personnel de bureau	8
Secteur des ventes	16
Secteur des services	4
Ouvriers	13
Opérateurs dans le secteur du transport	11
Autres	4

En tout dernier lieu, nous avons demandé si les périodes d'essai, l'avancement, la formation, le recyclage et la sécurité d'emploi étaient traités dans certaines conventions collectives. Le Tableau 8.3 rapporte les résultats.

Ces sujets ne sont abordés dans les conventions collectives que chez une minorité d'employeurs, même pour ce qui concerne les employés à temps plein. Dans l'ensemble, le pourcentage des employeurs dont les conventions collectives contiennent des clauses à cet égard est deux à trois fois plus élevé dans le cas des employés à temps plein que pour les employés à temps partiel.

Parmi les cinq sujets précités, les périodes d'essai sont les plus susceptibles d'être traitées dans les conventions collectives conclues avec des employés à temps plein et des employés permanents à temps partiel. Pour toutes les catégories d'emploi, le sujet qui a le moins de chance de se trouver abordé dans les conventions collectives est le recyclage professionnel.

Dans les entreprises formant notre échantillon, peu d'employés sont syndiqués et parmi elles 60 % ne sont pas liées par des conventions collectives. Dans les 40 % qui le sont, la plupart ne semblent pas avoir signé de conventions avec un large éventail de professions. Nombre de conventions ne s'appliquent pas à tous les employés de même profession ou ayant le même régime de travail. Ces faibles pourcentages peuvent s'expliquer en partie par le fait que le taux de syndicalisation est très bas dans certains secteurs assujettis à la réglementation fédérale, tels que les finances.

Un autre facteur important qui contribue à abaisser ces pourcentages est la proportion de petites entreprises (celles qui comptent moins de 50 employés à temps plein). La moitié des répondants entrent dans cette catégorie, et les employés des petites entreprises ont peu de chances d'être syndiqués.

Tableau 8.3
Programmes et politiques des entreprises tombant sous l'application d'une ou de plusieurs conventions collectives

	Pourcentage d'employeurs ayant conclu des conventions collectives avec la plupart de leurs employés, par programme et par régime de travail					
	Périodes d'essai	Politiques de promotion	Programmes de formation	Programmes de recyclage	Sécurité d'emploi	Nombre d'entreprises
Employés à temps plein	27 %	21 %	18 %	16 %	21 %	270
Employés permanents à temps partiel	13	11	9	7	10	161
Employés saisonniers	10	10	7	5	8	166
Employés temporaires/ occasionnels	10	10	9	5	7	157

Chapitre 9

RÉMUNÉRATION DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Les taux de rémunération des employés à temps partiel ont été étudiés précédemment dans le rapport (se reporter au chapitre 3, tableau 3.6), mais aucune comparaison n'a été faite avec les employés à temps plein occupant des postes similaires. Etant donné que l'équité en matière de rémunération est l'une des questions soulevées dans le débat sur l'emploi à temps partiel, on a posé aux entreprises quatre questions sur la rémunération des employés à temps plein et des employés à temps partiel. Trois sujets relatifs à la rémunération ont été abordés : les niveaux de rémunération, les augmentations de salaire et les indemnités de cessation d'emploi.

Au tableau 9.1, on présente un relevé des taux de rémunération des employés à temps partiel par rapport à ceux des employés à temps plein, à travail égal et à ancienneté égale. Des distinctions ont été établies entre salariés et employés rémunérés à l'heure parce que notre prétest a permis de conclure que les entreprises les payaient de façon différente.

Tableau 9.1
Comparaison entre les taux de rémunération des employés à temps partiel et ceux des employés à temps plein occupant des postes équivalents

	Plus élevés (en %)	Les mêmes (en %)	Plus bas (en %)	Nombre d'entreprises
Employés à temps partiel salariés				
Employés permanents	9	76	16	58
Employés saisonniers	4	49	47	55
Employés temporaires/ occasionnels	2	66	32	56
Employés à temps partiel à taux horaire				
Employés permanents	3	65	32	121
Employés saisonniers	4	57	38	122
Employés temporaires/ occasionnels	2	55	43	127

Le groupe dont le taux de rémunération se rapproche le plus du taux des employés à temps plein est celui des employés permanents à temps partiel qui sont salariés. 85 % des employeurs indiquent que ces employés touchent des salaires égaux sinon supérieurs (9 % des cas) à ceux des employés à temps plein occupant des postes équivalents. Dans toutes les autres catégories d'employés à temps partiel, la différence est considérable. De 32 % à 47 % des répondants ont mentionné des taux de rémunération inférieurs pour toutes ces catégories d'employés à temps partiel.

Les données fournies par les entreprises assujetties à la réglementation fédérale diffèrent de celles de la Commission Wallace selon laquelle " plus de 80 pour cent (sic) des employeurs consultés ont déclaré qu'ils accordaient la parité des salaires à leurs employés à temps partiel, c'est-à-dire que le taux de rémunération était appliqué à tous les employés effectuant les mêmes tâches (quel que soit leur statut), ou que le salaire du poste à plein temps était converti en rémunération horaire équivalente " (Le travail à temps partiel au Canada, p. 132).

Il est possible que beaucoup d'entreprises rémunèrent les employés à temps partiel à un taux horaire initial équivalent à celui des employés à temps plein et non au taux horaire moyen des employés à temps plein occupant un poste semblable. Par conséquent, dans le cadre de la présente enquête, les entreprises auraient pu mentionner des taux horaires équivalents à ceux de la Commission Wallace et faire état d'écarts de salaire sans être incohérentes.

Au tableau 9.2, on remarque qu'un nombre restreint, mais significatif, d'employeurs ont déclaré des augmentations salariales moins fréquentes ou inférieures pour leurs employés à temps partiel que pour leurs employés à temps plein. De nouveau, les employés permanents à temps partiel sont les plus susceptibles d'obtenir des augmentations comparables à celles des employés à temps plein.

Tableau 9.2
Importance et fréquence comparatives des augmentations salariales des employés à temps partiel et des employés à temps plein

	Égales (en %)	Moins fréquentes ou moins importantes (en %)	Nombre d'entreprises
Employés permanents à temps partiels	78	22	148
Employés saisonniers	69	31	137
Employés temporaires/ occasionnels	65	35	136

Enfin, on a demandé aux employeurs s'ils accordaient des indemnités de cessation d'emploi aux employés à temps plein et aux employés à temps partiel en cas de licenciement ou de mise à pied. Comme l'indique le tableau 40, les trois quarts des répondants donnent des indemnités de cessation d'emploi à leurs employés à temps plein, moins de la moitié en accordent à leurs employés permanents à temps partiel, un quart à leurs employés saisonniers et moins d'un cinquième à leurs employés temporaires ou occasionnels.

Tableau 9.3
Indemnités de cessation d'emploi des employés à temps plein et des employés à temps partiel

	Oui (en %)	Non (en %)	Nombre d'entreprises
Employés à temps plein	75	25	207
Employés permanents à temps partiel	45	55	152
Employés saisonniers	25	75	156
Employés temporaires/ occasionnels	17	83	156

Pour ce qui a trait à l'indemnité de cessation d'emploi, les employés à temps partiel de toutes les catégories ne jouissent pas des mêmes avantages que les employés à temps plein occupant des postes équivalents.

On peut conclure de ces données que la majorité des employés à temps partiel touchent une rémunération comparable à celle des employés à temps plein. Toutefois, environ un tiers d'entre eux ont des taux de rémunération inférieurs aux employés à temps plein occupant des postes équivalents. Encore une fois, les employés permanents à temps partiel se rapprochent davantage de la parité salariale avec les employés à temps plein que les employés saisonniers et temporaires. En ce qui concerne l'indemnité de cessation d'emploi, les employés à temps partiel sont désavantagés par rapport aux employés à temps plein.

Chapitre 10

AVANTAGES SOCIAUX DES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN ET DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

La comparaison des avantages sociaux offerts aux employés à temps plein et aux employés à temps partiel dans les entreprises assujetties à la réglementation fédérale doit commencer par une analyse du nombre d'entreprises et d'emplois offrant différents régimes d'avantages sociaux. Au tableau 10.1, on présente le pourcentage de protection relativement à six avantages sociaux offerts par les employeurs, mais non exigés par la loi, qu'obtiennent généralement les employés à temps plein.*

Comme dans les chapitres précédents, des différences sont établies entre quatre catégories d'employés à temps partiel car, ainsi que le tableau 10.1 le fait ressortir clairement, ils reçoivent des avantages sociaux différents et sont traités différemment pour ce qui a trait à d'autres aspects de l'emploi.

On constate également que le pourcentage d'employés ou d'emplois associés à différents avantages est habituellement beaucoup plus élevé que le pourcentage d'entreprises offrant cet avantage. Cette différence tient au fait que les grandes entreprises offrent presque toujours des régimes d'avantages sociaux plus généreux que les petites entreprises et, bien que les entreprises comptant moins de 5 employés à temps partiel soient exclues de cette partie de l'enquête, de nombreuses petites entreprises en font tout de même partie. Plus de 50 % des 270 entreprises ayant répondu au questionnaire détaillé ont moins de 50 employés à temps plein.

Des 270 entreprises qui ont répondu à cette partie de l'enquête, 47 d'entre elles, soit 17 %, n'offrent pas d'avantages sociaux à leurs employés à temps plein. Elles sont presque toutes concentrées dans le secteur des transports et sont assez petites. En moyenne, ces 47 entreprises emploient environ 10 employés à temps plein et, au total, représentent 0,1 % des emplois qui figurent dans la présente enquête.

---

*L'assurance-maladie universelle n'est pas comprise dans ces tableaux parce qu'elle est obligatoire dans certaines provinces. Le coût de ces avantages est calculé dans le chapitre suivant.

Tableau 10.1
Avantages sociaux des employés à temps plein et des employés à temps partiel
(270 entreprises)

Avantages sociaux	Temps plein		Permanent		Saisonnier		Temporaire		Autres	
	Entreprises (en %)	Employés (en %)	Entreprises (en %)	Employés (en %)	Entreprises (en %)	Employés (en %)	Entreprises (en %)	Employés (en %)	Entreprises (en %)	Employés (en %)
Assurance-invalidité à court terme	70	99	25	95	14	48	11	24	0	0
Assurance-invalidité à long terme	67	99	17	56	6	14	3	2	0	0
Assurance-vie	75	99	26	50	10	20	6	5	4	4
Assurance-maladie complémentaire	77	99	29	79	9	20	7	6	4	3
Régime dentaire	65	96	23	77	5	16	4	3	0	0
Régime de retraite	56	99	16	27	7	22	3	2	0	0
Total	270	392 242	161	40 439	166	20 671	157	27 874	26	720

Les entreprises fournissent aux employés à temps plein au moins un des six avantages sociaux dans 56 % à 77 % des cas et 53 % d'entre elles les fournissent tous. Plus de 95 % des employés à temps plein obtiennent chacun de ces avantages et le régime dentaire est le seul qui ne soit pas accessible à plus de 99 % des employés à temps plein des entreprises assujetties à la réglementation fédérale. En bref, à l'exception des 4 % d'employés n'ayant pas droit au régime dentaire, la protection offerte aux employés à temps plein des entreprises réglementées au niveau fédéral est presque universelle.

La situation des employés à temps partiel est bien différente. Les employés permanents à temps partiel bénéficient d'une protection beaucoup plus grande que les employés des autres catégories, mais le régime d'invalidité à court terme est le seul avantage où la protection est comparable à celle des employés à temps plein. Le régime de retraite est le programme le moins accessible (et le plus coûteux) des six. Seulement 16 % des entreprises l'offrent et 27 % des emplois comprennent cet avantage. Pour ce qui a trait aux autres avantages, 50 % des employés permanents à temps partiel ou plus sont couverts.

Les employés saisonniers bénéficient de beaucoup moins d'avantages sociaux que les employés permanents à temps partiel. De 16 % à 26 % de ces employés ont droit à l'un de ces avantages, à l'exception du régime d'invalidité à court terme qui est offert à presque 50 % des employés saisonniers.

Le régime d'invalidité à court terme est à peu près le seul avantage obtenu par un grand nombre d'employés temporaires ou occasionnels, soit 24 % d'entre eux. Seulement 5 % des employés de cette catégorie bénéficient des cinq autres avantages.

Quant à la catégorie "autres", le nombre d'employés visé est infime et ils bénéficient d'une protection minimale. Par conséquent, nous ne tiendrons pas compte de cette catégorie dans les tableaux suivants où l'on compare les avantages offerts dans divers secteurs.

En règle générale, les employés permanents à temps partiel ont droit à beaucoup moins d'avantages que les employés à temps plein. Le régime d'invalidité à court terme est l'avantage le plus couramment offert aux employés à temps partiel et le régime de retraite est le moins fréquent. Les employés permanents à temps partiel sont beaucoup mieux traités que les autres catégories d'employés à temps partiel. Nous avons estimé, qu'en moyenne, les employés permanents à temps partiel obtiennent environ 65 % de la protection offerte aux employés à temps plein; les employés saisonniers, environ 25 % et les employés temporaires ou occasionnels, approximativement 7 %.

Le tableau 10.2 fait état de la proportion d'employés permanents à temps partiel auxquels on offre différents avantages dans chaque secteur. Les secteurs des mines et des céréales ne comptaient pas suffisamment d'employés dans cette catégorie pour qu'on les englobe.

La première constatation qui se dégage à l'analyse des résultats est la grande différence entre les secteurs. Dans le secteur des transports, par exemple, la protection est souvent inférieure à celle des autres secteurs pour la plupart des avantages alors que dans les communications elle est souvent supérieure. Les institutions financières qui sont les principaux employeurs d'employés permanents à temps partiel offrent une bonne protection mis à part les régimes de retraite. Les sociétés de la Couronne assurent une protection presque universelle relativement à plusieurs avantages, mais n'offrent aucune assurance-vie ou régime de retraite (l'une d'entre elle fait exception, mais compte très peu d'employés à temps partiel).

Les employés saisonniers bénéficient de beaucoup moins d'avantages que les employés permanents à temps partiel comme le démontre le tableau 10.3.

Environ la moitié des employés saisonniers ont droit au régime d'assurance-invalidité à court terme (à l'exception du secteur des céréales), mais seulement un cinquième d'entre eux ont droit à tous les autres avantages.

Les employés saisonniers sont beaucoup mieux protégés dans les entreprises minières que dans les autres secteurs. Le secteur des transports est le principal employeur de personnel saisonnier (à tout le moins au niveau fédéral) et leur protection correspond fortement à la taille de l'entreprise. 10 % des 156 entreprises du secteur des transports faisant partie de l'échantillon offrent une grande diversité d'avantages sociaux. Environ 30 % des emplois saisonniers se retrouvent dans ces entreprises. Les autres, soit 90 % des entreprises, accordent très peu d'avantages sociaux aux employés saisonniers.

Enfin, le tableau 10.4 présente les avantages sociaux offerts aux employés temporaires et occasionnels selon le secteur.

De nouveau, le régime d'assurance-invalidité à court terme est l'avantage le plus accessible puisqu'on le retrouve dans 24 % des emplois. Dans certains secteurs, c'est même le seul avantage social dont bénéficient les employés.

Les secteurs des finances et des communications sont les principaux employeurs de personnel temporaire. Outre les 46 % d'employés ayant droit au régime d'assurance-invalidité à court terme dans les institutions financières, dans ces deux secteurs aucun avantage social n'est offert aux employés temporaires ou occasionnels. Encore une fois, le secteur minier est celui qui est le plus généreux à l'égard des employés à temps partiel pour ce qui a trait aux avantages sociaux.

Tableau 10.2
Avantages sociaux offerts aux employés permanents à temps partiel selon le secteur
(161 entreprises)
(pourcentage d'employés)

Avantages sociaux	Transports (en %)	Communications (en %)	Finances (en %)	Autre sociétés de la Couronne (en %)	Tous les secteurs (en %)
Assurance-invalidité à court terme	43	90	99	99	95
Assurance-invalidité à long terme	9	36	50	98	56
Assurance-vie	50	36	71	0	50
Assurance-maladie complémentaire	50	90	71	99	79
Régime dentaire	31	90	71	98	77
Régime de retraite	14	89	24	0	27
Nombre d'employés	2 654	5 526	23 242	8 963	40 439

Tableau 10.3
Avantages sociaux offerts aux employés saisonniers à temps partiel selon le secteur
(166 entreprises)
(pourcentage d'employés)

Avantages sociaux	Transports (en %)	Communications (en %)	Mines (en %)	Finances (en %)	Céréales (en %)	Autre sociétés de la Couronne (en %)	Tous les secteurs (en %)
Assurance-invalidité à court terme	32	35	96	77	2	62	48
Assurance-invalidité à long terme	15	34	93	0	0	0	14
Assurance-vie	31	1	94	0	0	9	20
Assurance-maladie complémentaire	31	1	96	0	0	9	20
Régime dentaire	30	0	20	0	0	7	16
Régime de retraite	30	34	93	0	0	0	22
Nombre d'employés	10 486	1 541	801	6 317	981	545	20 671

Tableau 10.4
Avantages sociaux offerts aux employés temporaires/occasionnels à temps partiel selon le secteur
(157 entreprises)
(pourcentage d'employés)

Avantages sociaux	Transports (en %)	Communications (en %)	Mines (en %)	Finances (en %)	Céréales (en %)	Autre sociétés de la Couronne (en %)	Tous les secteurs (en %)
Assurance-invalidité à court terme	11	0	80	46	0	45	24
Assurance-invalidité à long terme	0	0	34	0	0	27	2
Assurance-vie	10	5	78	0	4	0	5
Assurance-maladie complémentaire	10	5	48	2	4	27	6
Régime dentaire	10	0	34	2	4	0	3
Régime de retraite	7	0	34	0	0	0	2
Nombre d'employés	4 761	10 377	524	10 426	363	1 423	27 874

Résumé

Bien que la proportion des 270 entreprises assujetties à la réglementation fédérale offrant différents avantages sociaux à leurs employés se situe entre 56 % (retraite) et 77 % (assurance-maladie complémentaire), plus de 95 % des employés à temps plein bénéficient des six avantages sociaux faisant l'objet de l'étude. 20 des plus grandes entreprises visées par l'enquête emploient 87 % d'employés à temps plein. Comme ces entreprises offrent de généreux régimes d'avantages sociaux, la grande majorité des employés à temps partiel bénéficie de la plupart de ces avantages sociaux.

Le nombre d'employés à temps partiel ayant droit aux avantages sociaux varie selon la catégorie. La majorité des employés permanents à temps partiel est admissible aux avantages sociaux (à l'exception des régimes de retraite), alors que très peu d'employés saisonniers (environ 20 % en règle générale) ont droit aux avantages sociaux et la plupart des employés temporaires ou occasionnels n'en obtiennent aucun.

Le regroupement des diverses catégories d'employés à temps partiel permet d'établir la comparaison suivante :

Avantages sociaux	Pourcentage d'employés couverts	
	Temps plein	Temps partiel
Assurance-invalidité à court terme	99	62
Assurance-invalidité à long terme	99	30
Assurance-vie	99	29
Assurance-maladie complémentaire	99	43
Régime dentaire	96	40
Régime de retraite	99	18

Les employés à temps partiel sont désavantagés pour ce qui a trait à tous les avantages sociaux, mais l'écart est encore plus grand en matière de régime de retraite car c'est, évidemment, le régime le plus coûteux pour l'entreprise.

Chapitre 11

COÛTS DES AVANTAGES SOCIAUX

Pour arriver à calculer au prorata le coût des avantages sociaux proportionnels que l'on offrirait aux employés à temps partiel, il est nécessaire d'établir le coût de chacun des avantages accordés aux employés à temps plein des entreprises interrogées. Le coût des avantages dont bénéficient les employés à temps plein ont été fournis directement par les employeurs ou ont été calculés à partir des données descriptives obtenues des entreprises. (La formule utilisée pour le calcul des avantages se trouve à l'Annexe I.) Un nombre total de 223 entreprises sur 270 ont déclaré accorder au moins un avantage social à leurs employés à temps plein. Les 47 autres entreprises (17 %) n'offrent aucun avantage social.

Le tableau 11.1 fait état des coûts pour l'entreprise d'un programme de sept avantages sociaux accessibles aux employés à temps plein. Trois types de calculs sont utilisés. La première colonne représente le coût direct en dollars pour l'entreprise de chaque avantage social offert en 1984. La deuxième colonne indique le coût des avantages en pourcentage du salaire des employés à temps plein des entreprises offrant ces avantages. Ces chiffres constituent une estimation du coût moyen de chaque avantage pour les entreprises. Il convient de signaler que les entreprises qui offrent de tels avantages sont généralement de grandes entreprises. Par conséquent, les coûts globaux de chaque avantage sont légèrement inférieurs (les régimes d'assurance-maladie universelle et de retraite font exception), parce que les risques sont partagés par un groupe plus important. Parallèlement, les grandes entreprises optent généralement pour des programmes d'avantages sociaux plus généreux que les petites entreprises et payent donc davantage pour chaque avantage offert. Il est ainsi possible que ces deux facteurs s'annulent; les chiffres de la première colonne permettent donc d'évaluer avec justesse le coût de chaque avantage pour une entreprise moyenne.

Dans la deuxième colonne, on indique le coût de chaque avantage en pourcentage du salaire des employés à temps plein de l'ensemble des 270 entreprises. Il s'agit de l'estimation du coût total des programmes d'avantages sociaux dans ce secteur de l'économie. Les calculs englobent les 47 entreprises qui n'offrent aucun régime d'avantages sociaux. Généralement, les entreprises qui n'offrent pas de tels programmes sont petites et leur inclusion n'a qu'une incidence secondaire sur l'estimation des coûts.

Tableau 11.1
Coûts pour l'entreprise des différents avantages sociaux offerts aux employés à temps plein en 1984

	Pourcentage du salaire des employés à temps plein dans les entreprises qui offrent l'avantage social	Pourcentage du salaire des employés à temps plein dans toutes les entreprises (270 entreprises)
Assurance-invalidité à court terme	2,00 %	1,90 %
Assurance-invalidité à long terme	1,14	1,12
Assurance-vie	0,28	0,28
Assurance-maladie universelle	0,53	0,43
Assurance-maladie complémentaire	0,36	0,29
Régime dentaire	0,92	0,86
Régime de retraite	6,08	5,13
Total	11,31 %	10,01 %

Nous avons englobé le coût des régimes d'assurance-maladie universelle dans nos calculs même s'il n'en avait pas été question dans le chapitre précédent. En Alberta, en Colombie-Britannique, en Ontario et au Yukon, chaque employé doit s'acquitter lui-même de ses primes d'assurance-maladie des régimes universels ce qui se fait habituellement par l'intermédiaire de l'employeur. De nombreuses entreprises paient une partie ou la totalité des primes dans le cadre de leur programme d'avantages sociaux. Étant donné qu'on n'a pas demandé aux entreprises de préciser la répartition de leur main-d'oeuvre selon la province, un calcul précis des coûts n'a pu être effectué. Nous les avons estimés pour chaque avantage en élaborant certaines hypothèses concernant la répartition des employés dans les provinces. La marge d'erreur de l'estimation des coûts du régime d'assurance-maladie universelle pourrait s'élever à 0,2 % et ne peut donc avoir qu'une incidence minime sur nos conclusions.

À 6,08 %, les régimes de retraite représentent plus de la moitié du coût de tous les avantages sociaux. Le régime d'invalidité à court terme est le second à cet égard, et ne représente que 2 % des salaires. Les cinq autres avantages sociaux sont assez peu coûteux. Au total, les sept régimes constituent environ 11,3 % du salaire des employés à temps plein dans une entreprise moyenne qui les offre tous. Les avantages sociaux comptent pour environ 10 % des salaires versés dans les 270 entreprises assujetties à la réglementation fédérale qui ont répondu en détail.

Au tableau 11.2, on indique les coûts réels des sept avantages sociaux offerts aux employés à temps partiel. Ces coûts sont présentés de façon distincte pour les employés permanents, les employés saisonniers et les employés temporaires ou occasionnels à temps partiel. Les employés de la catégorie " Autres " ont été intégrés à la catégorie " Employés saisonniers " car il ressort des données que ces deux groupes possèdent des horaires de travail et des régimes d'avantages sociaux identiques.

Tableau 11.2
Coûts pour l'entreprise des régimes d'avantages sociaux offerts aux employés à temps partiel en 1984

	Employés permanents (pourcentage du salaire)	Employés saisonniers (pourcentage du salaire)	Employés temporaires (pourcentage du salaire)	Tous les employés à temps partiel (pourcentage du salaire)
Assurance-invalidité à court terme	1,89	1,09	0,48	1,42
Assurance-invalidité à long terme	0,92	0,17	0,03	0,57
Assurance-vie	0,16	0,05	0,02	0,11
Assurance-maladie universelle	0,32	0,11	0,04	0,21
Assurance-maladie complémentaire	0,25	0,05	0,02	0,16
Régime dentaire	0,73	0,12	0,03	0,45
Régime de retraite	1,96	1,22	0,13	1,43
Total	6,23	2,81	0,75	4,35

La plupart des employés permanents à temps partiel bénéficient d'avantages similaires à ceux des employés à temps plein à l'exception des régimes de retraite. Certains employés saisonniers ont droit à de tels avantages, mais c'est uniquement dans le cas de l'assurance-invalidité à court terme que la majorité des employés sont couverts. Les employés temporaires ou occasionnels ont droit à très peu d'avantages sociaux sinon aucun. Dans l'ensemble, les sept avantages sociaux représentent 6,23 % du salaire des employés permanents à temps partiel, 2,81 % de celui des employés saisonniers et 0,75 % de celui des employés temporaires et occasionnels. Pour l'ensemble des employés à temps partiel, les avantages sociaux ont coûté aux entreprises 4,35 % de la masse salariale des employés à temps partiel.

Enfin, le tableau 11.3 fait état du coût additionnel que représenteraient les avantages sociaux calculés au prorata des employés à temps partiel pour qu'ils correspondent à ceux des employés à temps plein. Comme on pouvait s'y attendre, le régime de retraite serait le plus coûteux. Il représente plus de 80 % des coûts proportionnels pour les employés permanents à temps partiel comparativement à 53 % pour les employés saisonniers et temporaires. Pour l'ensemble des employés à temps partiel, les régimes de retraite proportionnels représenteraient 64 % du coût total des programmes d'avantages sociaux.

En 1984, les 270 entreprises visées ont consacré 10 % du salaire des employés à temps plein aux sept avantages sociaux offerts à ces derniers. Par ailleurs, elles ont consacré 4,35 % du salaire des employés à temps partiel aux régimes d'avantages sociaux offerts à ces derniers. Le coût des sept avantages sociaux proportionnels des employés à temps partiel de l'échantillon s'élèverait à 5,78 % de la masse salariale de ces employés. Dans le cas des employés permanents à temps partiel, les régimes représenteraient 3,87 % de leurs salaires; 7,34 % dans le cas des employés saisonniers et 9,43 % dans le cas des employés temporaires.

Si on analyse la situation sous un autre angle, le coût au prorata des avantages sociaux des employés à temps partiel en 1984 aurait représenté 0,44 % de la masse salariale versée par ces entreprises. Le coût au prorata des avantages sociaux des employés permanents à temps partiel aurait représenté 0,17 % de la masse salariale, celui des saisonniers, 0,13 % et celui des temporaires, 0,14 %.

Tableau 11.3
Coûts au prorata des avantages sociaux que l'on aurait pu offrir aux employés à temps partiel en 1984

	Employés permanents (pourcentage du salaire)	Employés saisonniers (pourcentage du salaire)	Employés temporaires (pourcentage du salaire)	Tous les employés à temps partiel (pourcentage du salaire)
Assurance-invalidité à cout terme	0,11	0,91	1,52	0,58
Assurance-invalidité à long terme	0,18	0,93	1,07	0,53
Assurance-vie	0,14	0,25	0,28	0,19
Assurance-maladie universelle	0,12	0,34	0,42	0,23
Assurance-maladie complémentaire	0,04	0,25	0,29	0,14
Régime dentaire	0,14	0,78	0,88	0,43
Régime de retraite	3,14	3,88	4,97	3,68
Total	3,87	7,34	9,43	5,78

Mise en garde importante

L'estimation du coût des avantages sociaux que l'on offrirait aux employés à temps partiel en fonction du coût des avantages offerts aux employés à temps plein se fonde sur l'hypothèse selon laquelle l'employé à temps partiel utilisera le régime de façon proportionnelle au nombre d'heures de travail. Dans certains cas, tel que celui des régimes de retraite, cette hypothèse ne pose aucun problème étant donné que les prestations sont calculées d'après les primes versées. Dans d'autres cas, l'hypothèse est contestable. Un employé saisonnier bénéficiant d'un régime dentaire au cours d'une période de trois mois se prévaudrait probablement au maximum des avantages offerts, au cours de cette période. Le coût de la protection offerte pendant ces trois mois ne représenterait donc pas seulement 25 % du régime offert à un employé à temps plein, mais pourrait s'élever à 90 % de ce montant.

Quant aux régimes pour lesquels l'employé établit lui-même le relevé de ses dépenses, les estimations calculées au prorata d'après les régimes des employés à temps plein risquent d'être trop faibles. Les estimations concernant les employés saisonniers et temporaires sont particulièrement douteuses.

Chapitre 12

ACCORDER DES AVANTAGES SOCIAUX AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL, EST-CE FAISABLE ?

Avant de décider s'il y aurait lieu d'accorder des avantages sociaux proportionnels aux employés à temps partiel, il faut s'interroger sur la faisabilité de telles initiatives. Quelle que soit la valeur du principe de l'équité au travail, on doit, avant de décider de mettre en oeuvre des programmes, se renseigner sur les possibilités d'application pratique de toute nouvelle mesure législative. Voilà une question dont il faut absolument tenir compte lorsqu'on s'attaque au problème des avantages sociaux à accorder aux employés à temps partiel. En effet, de nombreuses entreprises ont laissé entendre qu'elles ne pouvaient pas se permettre d'offrir de meilleurs avantages sociaux à leurs employés à temps partiel ou qu'elles n'étaient pas en mesure d'en assurer l'administration.

Voici la question que nous avons posée aux entreprises qui accordaient des avantages sociaux à leurs employés à temps plein :

> À votre avis, parmi les régimes suivants, lequel pourrait être inclus dans un programme d'avantages sociaux offert aux employés à temps partiel, sans préjuger de son à-propos?

La faisabilité de chacun des sept régimes cités au chapitre précédent a été évaluée séparément pour chaque catégorie d'employés à temps partiel : employés permanents, saisonniers et temporaires. Si le répondant pensait que le programme n'était pas applicable, il ou elle indiquait si les problèmes résidaient dans les coûts ou les difficultés administratives. Même si la réponse à la question dépend du jugement personnel de la personne qui remplit le questionnaire, elle nous permet de discerner la réaction probable des employeurs devant des changements de politique.

Avant que le lecteur n'étudie les tableaux qui vont suivre, nous devons lui signaler que les 46 entreprises qui n'accordaient pas d'avantages sociaux à leurs travailleurs à temps plein ne devaient pas répondre à cette question. Bien que ce groupe d'entreprises entre pour une part importante dans l'échantillon, celles-ci n'emploient que très peu de personnes -- environ 0,1 % des employés à temps plein et 0,2 % des employés à temps partiel. Du fait que, parmi les entreprises qui n'offrent pas d'avantages sociaux à leurs employés, deux seulement ont moins de 50 employés à temps plein, on peut conclure sans risque d'erreur qu'elles ne considéreraient pas faisable d'accorder des avantages sociaux à leurs employés à temps partiel. Si l'on exclut ce type d'entreprise des tableaux suivants, les entreprises qui ne trouvent "pas faisable" d'accorder ces avantages sociaux se trouvent sous-représentées, mais cela n'aurait eu aucune incidence si les calculs avaient porté sur le nombre d'employés plutôt que sur le nombre d'entreprises.

Le Tableau 12.1 indique le pourcentage d'entreprises qui jugent possible d'offrir des avantages sociaux à une catégorie précise d'employés à temps partiel.

Tableau 12.1

Faisabilité éventuelle des programmes d'avantages sociaux pour les employés à temps partiel (Pourcentage d'entreprises ayant indiqué que cela était faisable)

Avantages sociaux	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Assurance-invalidité à court terme	44	31	21
Assurance-invalidité à long terme	38	13	6
Assurance-vie	56	32	21
Assurance-maladie universelle	56	29	22
Assurance-maladie complémentaire	56	26	18
Régime dentaire	50	21	16
Régime de retraite	42	17	12

Ce qui caractérise le plus ces données, c'est que les entreprises jugent plus faisable d'accorder des avantages sociaux aux employés permanents à temps partiel qu'aux employés saisonniers ou temporaires. Elles pensent plus faisable d'offrir des avantages sociaux aux employés saisonniers qu'aux employés temporaires, mais un tiers seulement des entreprises de cet échantillon jugent qu'il est possible d'accorder des avantages sociaux à l'un ou l'autre des trois groupes.

Pour mieux comprendre les problèmes qui se posent pour les entreprises quand il s'agit d'accorder des avantages sociaux à leurs employés à temps partiel, nous examinons en détail, aux Tableaux 12.2 à 12.8, les réponses données pour chaque régime particulier.

Tableau 12.2
Faisabilité éventuelle d'un régime d'assurance-invalidité à court terme pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	44	31	21
Non faisable	56	69	79
a) Coûts	27	32	25
b) Difficultés adm.	22	30	49
c) Autres	7	7	5
Nombre d'entreprises	109	103	107

Tableau 12.3
Faisabilité éventuelle d'un régime d'assurance-invalidité à long terme pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	38	13	6
Non faisable	62	87	94
a) Coûts	29	31	28
b) Difficultés adm.	25	44	56
c) Autres	8	11	10
Nombre d'entreprises	109	103	104

Tableau 12.4
Faisabilité éventuelle d'un régime d'assurance-vie pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	54	32	21
Non faisable	46	68	79
a) Coûts	15	19	20
b) Difficultés adm.	25	39	53
c) Autres	6	10	6
Nombre d'entreprises	113	103	107

Tableau 12.5
Faisabilité éventuelle d'un régime d'assurance-maladie universelle pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	61	35	28
Non faisable	39	65	72
a) Coûts	20	29	24
b) Difficultés adm.	13	26	42
c) Autres	6	10	6
Nombre d'entreprises	100	85	85

Tableau 12.6
Faisabilité éventuelle d'un régime d'assurance-maladie complémentaire pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	54	26	18
Non faisable	46	74	82
a) Coûts	25	34	27
b) Difficultés adm.	17	31	50
c) Autres	4	9	5
Nombre d'entreprises	114	105	106

Tableau 12.7
Faisabilité éventuelle d'un régime d'assurance dentaire pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	48	26	17
Non faisable	52	74	83
a) Coûts	31	34	29
b) Difficultés adm.	16	31	48
c) Autres	5	9	6
Nombre d'entreprises	113	105	103

Tableau 12.8
Faisabilité éventuelle d'un régime de retraite pour les employés à temps partiel

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable	42	26	13
Non faisable	58	74	87
a) Coûts	23	34	22
b) Difficultés adm.	28	31	57
c) Autres	7	9	8
Nombre d'entreprises	112	105	103

Bien que ces tableaux varient au chapitre des pourcentages dans chaque catégorie, ils ont certains éléments en commun.

1. La proportion des entreprises qui citent le coût des avantages sociaux comme étant la raison pour laquelle ces derniers ne sont pas faisables est assez constante pour tous les avantages sociaux et les trois catégories d'employés. En règle générale, cette proportion varie de 25 % à 35 % pour toutes les entreprises qui ont répondu à la question.

2. Les difficultés administratives perçues par les entreprises varient considérablement d'une catégorie d'employés à l'autre. Elles ont été citées le plus fréquemment (environ 50 %) pour les employés temporaires, moins fréquemment (environ 33 %) pour les saisonniers et encore moins fréquemment (environ 25 %) pour les employés permanents à temps partiel.

3. Pour ce qui concerne les employés permanents à temps partiel, en gros 50 % des entreprises qui estiment que les programmes d'avantages sociaux ne sont pas faisables citent à proportion égale les coûts et les difficultés administratives. Deux tiers à trois quarts des entreprises qui jugent qu'elles ne peuvent offrir d'avantages sociaux aux employés saisonniers invoquent proportionnellement les mêmes raisons elles aussi, sauf pour les régimes d'assurance-invalidité à long terme et d'assurance-vie pour lesquels les difficultés administratives prédominent. La plupart des 80 % à 90 % des entreprises qui déclarent ne pas être en mesure d'accorder des avantages sociaux aux employés temporaires à temps partiel invoquent les difficultés administratives.

Par conséquent, même si les coûts entrent pour une bonne part dans les motifs qu'invoquent les entreprises pour ne pas accorder d'avantages sociaux à leurs employés à temps partiel, les présents résultats montrent que les difficultés administratives sont pour le moins aussi importantes. Dans le cas des employés temporaires, les difficultés administratives sont manifestement le motif le plus important pour lequel les entreprises s'interrogent sur les possibilités d'application pratique de tels programmes.

La dernière occasion qui nous est donnée de connaître dans quelle mesure les entreprises croient faisable d'accorder des avantages sociaux à leurs employés à temps partiel est le Tableau 12.9, qui montre les réponses données par des entreprise de diverses tailles sur la question de la retraite pour cette catégorie d'employés. Ces données fournissent un tableau qui est caractéristique des autres réponses obtenues pour les autres régimes.

Comme on pouvait s'y attendre, il existe un rapport entre la taille de l'entreprise et la faisabilité éventuelle des régimes d'avantages sociaux -- plus l'entreprise est grande, plus grande est la faisabilité. Cela est particulièrement vrai pour les employés permanents à temps partiel, puisque 70 % des grandes entreprises jugent les régimes de retraite faisables. Toutefois, la relation qui existe entre la taille de l'entreprise et la faisabilité n'est pas aussi prononcée pour les employés saisonniers et les employés temporaires. Près d'un tiers de toutes les entreprises jugent les régimes de retraite faisables pour les employés saisonniers et les employés temporaires.

Les motifs invoqués pour ne pas offrir de régime de retraite réservent quelques surprises. On aurait pu s'attendre à ce que les petites entreprises soient plus susceptibles que les grandes de citer le problème des coûts. Bien qu'une différence s'exprime -- elle n'est pas importante. Dans la plupart des cas, 20 % à 30 % de toutes les entreprises indiquent que les coûts sont le problème principal.

Comme nous l'avons signalé plus haut, les difficultés administratives sont plus susceptibles d'être citées que les coûts, en particulier pour ce qui concerne les employés saisonniers et les employés temporaires. Il est moins probable que les grandes entreprises invoquent les difficultés administratives, mais les différences ne sont pas aussi grandes que l'on pourrait s'y attendre. Pour ce qui a trait aux employés temporaires, la majorité des grosses entreprises elles-mêmes jugent les régimes de retraite impossibles à mettre en oeuvre du point de vue administratif.

Tableau 12.9
Faisabilité des régimes de retraite pour les employés à temps partiel, par taille d'entreprise

	Catégorie d'employés à temps partiel		
	Permanents (en %)	Saisonniers (en %)	Temporaires (en %)
Faisable			
Taille de l'entreprise			
Moins de 50 employés	20	11	5
50 à 499	46	13	19
500 et plus	70	33	16
Non faisable			
a) Coûts			
Taille de l'entreprise			
Moins de 50 employés	34	32	23
50 à 499	20	20	25
500 et plus	11	30	20
b) Difficultés administratives			
Taille de l'entreprise			
Moins de 50 employés	30	45	65
50 - 499	32	53	47
500 et plus	19	30	58

Résumé

Environ la moitié des entreprises qui accordent des avantages sociaux à leurs employés à temps plein considèrent qu'elles sont en mesure de les accorder également à leurs employés à temps partiel. Ce sont les régimes d'invalidité à long terme et de retraite qui sont considérés comme les moins faisables mais, même dans ces cas, de nombreuses entreprises croient qu'on peut les mettre en oeuvre. Pour les employés saisonniers et les employés temporaires, 70 % à 80 % des entreprises jugent qu'il n'est pas pratique de leur offrir des avantages sociaux.

Bien que les entreprises perçoivent les coûts comme un obstacle à la mise en oeuvre des programmes d'avantages sociaux, les difficultés administratives sont souvent perçues comme encore plus importantes. Dans le cas des employés temporaires, même les grandes entreprises s'attendent à des difficultés administratives.

ANNEXE I

Calcul du coût des avantages sociaux

Les calculs avaient pour but de déterminer le total des coûts si l'on offrait aux employés à temps partiel des entreprises assujetties à la réglementation fédérale des avantages sociaux comparables à ceux des employés à temps plein. Pour ce faire, nous avons d'abord calculé le coût des avantages accordés aux employés à temps plein et nous avons ensuite effectué un calcul proportionnel. Voici comment nous avons procédé :

Calcul du coût des avantages sociaux offerts aux employés à temps plein

Le coût des avantages sociaux accordés aux employés salariés et aux employés rémunérés à l'heure a été établi de façon distincte. Les coûts de chacun des neuf avantages sociaux suivants ont été calculés :

Assurance-invalidité à court terme
Assurance-invalidité à long terme
Assurance-vie
Assurance-maladie universelle
Assurance-maladie complémentaire (option à couverture générale)
Régime dentaire
Congés payés
Vacances
Retraite

On a donc calculé le coût de chacun de ces avantages sans tenir compte d'une éventuelle contribution de l'employé. Lorsque cela était le cas, on a aussi déterminé le coût de revient pour l'employeur de chaque avantage une fois soustraite la contribution de l'employé.

Chaque fois que cela était possible, les réponses des entreprises ont été utilisées pour calculer le coût de chaque avantage. En l'absence de données, une valeur compensatoire a été établie. Comme nous avions prévu que les grandes entreprises disposeraient du personnel nécessaire pour remplir le questionnaire en entier, nous avons tenu pour acquis que les valeurs compensatoires s'appliqueraient aux petites entreprises offrant un peu moins d'avantages sociaux et assumant un peu plus de risques que la moyenne, étant donné les emplois visés (par exemple le camionnage, les silos). Sauf dans les cas où les données statistiques des compagnies d'assurance révèlent de grandes divergences dans les demandes de prestations des ouvriers et des employés de bureau, les valeurs compensatoires n'ont pas été rajustées en fonction de la profession ou du métier, du sexe ou de l'âge. À notre avis, de tels rajustements n'ont pas une incidence considérable sur le coût des avantages sociaux.

Vous trouverez ci-après la méthode de calcul de la valeur de chacun des avantages sociaux.

Assurance-invalidité à court terme

L'assurance-invalidité à court terme comprend à la fois le régime de salaire annuel garanti et le régime d'indemnités hebdomadaires garanties.

On a divisé ce programme en deux parties aux fins du calcul : la période au cours de laquelle l'employé reçoit son plein salaire et celle au cours de laquelle il reçoit une partie de son salaire grâce à l'un ou l'autre des deux régimes susmentionnés.

Étant donné qu'il est assez inhabituel que la période de plein salaire soit assurée, les réponses de l'employeur n'étaient pas suffisantes pour qu'il soit possible d'établir le coût de cette partie de l'assurance-invalidité à court terme. Par conséquent, le coût a été calculé à l'aide de taux actuariels pouvant s'élever jusqu'à 3.64 % du salaire pendant cinquante-deux semaines de congé de maladie à plein salaire. Pour les régimes où la durée de la période à plein salaire variait en fonction de la durée du service, une période pondérée a été calculée en utilisant 35 % du nombre de semaines à plein salaire accordé après un an de service et 65 % du nombre de semaines à plein salaire prévu après 10 ans de service.

Le coût de la deuxième partie de l'assurance-invalidité à court terme, la période au cours de laquelle l'employé touche une partie de son salaire, a été calculé à l'aide du montant des prestations multiplié par le taux de cotisation de l'employeur, lorsqu'il était mentionné, ou par un taux actuariel établi en fonction de la durée maximum des paiements.

En ce qui a trait aux employés rémunérés à l'heure, la période de remboursement à plein salaire et les taux compensatoires ont été multipliés par le facteur 2,00 parce que selon les statistiques actuarielles le coût des indemnités versées aux employés rémunérés à l'heure est beaucoup plus élevé.

Les calculs relatifs à la période de plein salaire et aux valeurs compensatoires sont fondés sur des principes actuariels. On les a comparé aux taux des compagnies d'assurance et on les a jugés acceptables.

Assurance-invalidité à long terme

Le salaire total ou les prestations du régime d'assurance-invalidité à long terme, selon le cas (suivant que le taux de cotisation de l'employeur était exprimé en pourcentage des salaires ou en somme versée pour chaque tranche de 100 $ de prestations) ont été multipliés par les taux déclarés. Lorsque le taux n'était pas indiqué, un taux compensatoire variant selon la période d'exclusion et le rajustement au coût de la vie a été utilisé. Ainsi, si le régime prévoyait une

période d'exclusion de 6 mois et des rajustements au coût de la vie, le taux compensatoire s'établissait à 2,42 $ pour chaque tranche de 100 $ de prestations. Si la formule du calcul de prestations du régime d'assurance-invalidité à long terme n'était pas fournie, il a été tenu pour acquis que les prestations s'établissaient à 60 % de la rémunération.

Dans le cas des employés rémunérés à l'heure, les taux compensatoires ont été multipliés par le facteur 2,00 étant donné que le coût de leurs prestations est beaucoup plus élevé que les autres.

Les valeurs compensatoires ont été comparées aux taux des compagnies d'assurance et sont, à notre avis, acceptables. Pour fixer ces taux, on a posé comme hypothèse que le régime d'assurance-invalidité à court terme était compensé par le RPC/RRQ et l'indemnisation des accidentés du travail.

Assurance-vie

Le montant de l'assurance-vie fournie aux employés, que ce soit un montant forfaitaire ou un cumul de gains, a été multiplié par le taux de cotisation indiqué pour chaque tranche de 1000 $ de protection. Quand le taux de cotisation n'était pas mentionné, on se servait comme base d'un taux mensuel de 0,30 $ par tranche de 1 000 $ lorsqu'il n'y avait pas de régime de mort accidentelle ou de mutilation et de 0,35 $ par tranche de 1 000 $, si un régime de mort accidentelle ou de mutilation était offert. Dans les cas où aucune assurance-vie n'était indiquée, on a utilisé une valeur compensatoire égale au salaire annuel.

Assurance-maladie universelle
(Pour l'Alberta, la Colombie-Britannique, l'Ontario et le Yukon seulement.)

Le coût a été établi à l'aide du montant actuel des primes d'assurance-maladie et de la portion des primes de l'employé payées par l'employeur. On a posé comme principe que 85 % des employés bénéficiaient d'un régime d'assurance-maladie offert par l'employeur et que 60 % des employés étaient mariés. Dans le cas des employeurs ayant moins de 500 employés à temps plein, on a supposé que tous les employés travaillaient dans la province où était situé le siège social de l'employeur. Dans les entreprises comptant 500 employés à temps plein ou plus, on a considéré que les employés étaient répartis dans tout le pays dans la même proportion que l'ensemble de la main-d'oeuvre active, selon les données fournies par Statistique Canada pour le mois d'août 1985.

Assurance-maladie complémentaire

Les taux de cotisation d'assurance-maladie complémentaire (option à couverture générale) indiqués ont été multipliés par le nombre d'employés et on a posé comme principe que 75 % des employés avaient

des personnes à charge et que 25 % étaient célibataires. Quand les taux de cotisation n'étaient pas mentionnés, on a établi des taux compensatoires en tenant compte des franchises, des pourcentages de remboursement et de l'assurance-hospitalisation. Par exemple, si la franchise était de 25 $, le pourcentage de remboursement de 80 % et l'hospitalisation en chambre semi-privée incluse, la valeur annuelle était établie à 133 $ par employé.

Le calcul du pourcentage d'employés bénéficiaires d'une protection pour personnes à charge a été fondé sur les facteurs suivants :

- les chiffres fournis par Statistique Canada pour le mois d'août 1985 révèlent que 64 % de la main-d'oeuvre active est mariée.

- outre les employés mariés, il y a de nombreux parents célibataires et des employés ayant des conjoints de droit commun qui bénéficient également d'une telle protection.

- contrairement au régime d'assurance-maladie universelle, si les deux partenaires sont employés, il arrive souvent qu'ils se prévalent tous deux de la protection des personnes à charge.

On a donc conclu qu'il serait raisonnable de croire que 75 % des employés jouissent d'une protection pour personnes à charge et 25 % d'une protection pour célibataire seulement.

Régime dentaire

Les taux de cotisation aux régimes dentaires indiqués ont été multipliés par le nombre d'employés et on a posé comme hypothèse que 75 % d'entre eux avaient des personnes à charge et que les autres, soit 25 %, étaient célibataires. Lorsque les taux n'étaient pas précisés, on a établi des taux compensatoires en fonction des services assurés, du pourcentage de remboursement pour chaque service et de la franchise. Ainsi, un régime sans franchise, offrant un remboursement total des soins préventifs, de la périodontie, de l'endodontie, de la réparation des prothèses et des écarteurs, et de 50 % du coût des ponts, des prothèses dentaires, des plombages, des couronnes et de l'orthodontie, coûte annuellement 434,50 $ par employé. Le même raisonnement que l'on a utilisé pour le régime d'assurance-maladie complémentaire s'applique au calcul du pourcentage pour les employés avec et sans personnes à charge.

Congés payés

Le coût des congés payés, outre les neuf jours prévus pas la Loi, est calculé à un taux de 0,4 % de la masse salariale quotidienne, en fonction d'une année de travail de deux cent cinquante jours.

Vacances

Le coût des vacances a été déterminé en pondérant le nombre de jours de vacances fournis en plus du minimum prévu par la Loi, par une, deux, dix, vingt et trente années de service, et en multipliant le nombre de semaines obtenu par 2 % de la masse salariale. La pondération utilisée est la suivante :

Années de service	Pondération
une	0,10
deux	0,25
dix	0,35
vingt	0,20
trente	0,10

Retraite

Dans les cas où le taux de participation de l'employeur en fonction de l'ancienneté ou sa contribution annuelle était précisé, on l'a utilisé pour calculer le coût du régime de retraite. Autrement, les taux ont été établis en fonction du type de régime, de la formule de prestations, des modalités d'acquisition et du rajustement au coût de la vie. Ainsi, le coût d'une pension fixée à 2 % de la moyenne des trois dernières années de travail avec jouissance complète après cinq ans de service sans rajustement au coût de la vie s'élèverait à 10,6 % du salaire.

Les facteurs économiques utilisés pour le calcul de la valeur compensatoire sont les suivants :

Intérêt	7,5 %
Augmentation de salaire	6,0 %
Augmentation de l'indice du coût de la vie	5,0 %

Calcul des avantages sociaux des employés à temps partiel

Pour effectuer le calcul du coût des avantages sociaux que l'on offrirait aux employés à temps partiel, on les a répartis en trois catégories : les employés permanents, les employés temporaires et les employés saisonniers.

Pour les avantages qui sont fondamentalement fonction de la rémunération (invld ' à court terme, invalidité à long terme, assurance-vie, retraite, congés payés et vacances), le coût des avantages sociaux des employés à temps partiel a été calculé à partir

de l'hypothèse selon laquelle le coût des avantages des employés à temps partiel serait directement proportionnel à la rémunération globale des employés à temps partiel par rapport à celle des employés à temps plein. Bien que certains régimes d'assurance-vie comportent une prestation forfaitaire non liée a été intentionnellement traitée comme une prestation liée à la rémunération, vu que la majorité des régimes d'assurance-vie déclarés était liée à la rémunération.

À titre d'exemple, si un employeur offre une assurance-vie égale au salaire annuel d'un employé, à un taux annuel de 2,40 $ par tranche de 1 000 $ d'assurance, le coût s'établit à 60 $ (25 x 2,40 $) pour un employé à temps plein gagnant 25 000 $ année et le coût de la même assurance offerte à un employé permanent à temps partiel gagnant 10 000 $ par année s'établit à 24 $ (10 x 2,40 $ ou 60 $ x 10 000/25 000).

Pour les avantages sociaux dont le coût est fixe et n'est pas fonction du salaire (les primes d'assurance-maladie provinciale, l'assurance-maladie complémentaire et les régimes dentaires), des calculs différents ont été faits pour les employés permanents et temporaires à temps partiel et pour les employés saisonniers et autres employés à temps partiel. Le coût des avantages offerts aux employés permanents et temporaires à temps partiel a été établi en multipliant le coût des avantages fournis aux employés à temps plein par le ratio du nombre d'heures de travail fournies dans une année par les employés à temps partiel et le nombre correspondant pour les employés à temps plein. Dans le cas des employés saisonniers et autres employés à temps partiel, le coût des avantages sociaux a été calculé en déterminant d'abord le nombre de postes équivalents à temps plein et en multipliant ensuite le coût des avantages offerts aux employés à temps plein par le ratio du nombre de postes équivalents à temps plein et du nombre d'employés à temps plein. Sauf dans les cas où les employés saisonniers et autres employés à temps partiel reçoivent une rémunération inférieure à celle des employés à temps plein, les coûts obtenus à l'aide de ces deux méthodes de calcul sont les mêmes.

ANNEXE II

Questionnaires

CONFIDENTIEL

ÉTUDE DE L'EMPLOI DANS LES SECTEURS RÉGLEMENTÉS AU NIVEAU FÉDÉRAL

1ère PARTIE

(DOIT ÊTRE REMPLIE PAR TOUTES LES ENTREPRISES)

NOM DE L'ENTREPRISE: _____

_____

NOM DE LA PERSONNE À CONTACTER: _____

TITRE: _____

TÉLÉPHONE: _____

Pour toutes questions concernant ce document, nous vous invitons à appeler Louise Charbonneau, à frais virés, chez Hay, Conseillers en administration, à Montréal au (514) 866-7831.

Veuillez retourner dans l'enveloppe affranchie avant le 17 juin.

If you wish to receive this questionnaire in English, please call Helen Monk collect at (416) 868-1371.

Hay, Conseillers en administration

1. En quelle année votre entreprise a-t-elle été créée? _____
I(12-15)

---

2. Quel était le nombre total des employés permanents à temps plein (sous contrôle fédéral) au 31 décembre 1984?

_____ employés à temps plein
I(16-21)

---

3. Indiquez s'il vous plaît le nombre de ces employés à temps plein par sexe:

_____	_____
Hommes	Femmes
I(22-27)	I(28-33)

---

4. Qu'entendez-vous par **travail à temps plein** dans votre entreprise? (Si vous avez une catégorie différente pour les salariés et employés horaires, indiquez les deux.)

Salariés à temps plein: _____ heures par semaine
I(34-35)
_____ semaines par an
I(36-37)

Horaires à temps plein: _____ heures par semaine
I(38-39)
_____ semaines par an
I(40-41)

---

5. Quelle masse salariale représentait l'ensemble du personnel permanent, **à temps plein** (sous contrôle fédéral) en 1984?

Salariés: _____ $
I(42-49)

Horaires: _____ $
I(50-57)

---

6. Dans vos réponses aux questions 1 à 5, avez-vous inclus des employés travaillant pour une entreprise dont le nom diffère de celui qui figure en première page de ce questionnaire?

OUI NON (VOIR QUESTION 7.) 1158

Si oui, donnez le nom de toute autre entreprise dont les employés sont totalement ou partiellement pris en compte dans les réponses à ce questionnaire.

ENTREPRISE	ADRESSE

7. Votre entreprise possède-t-elle des succursales ou filiales dont les employés n'ont pas été pris en compte dans vos réponses?

OUI NON (VOIR QUESTION 8.) 1159

Si oui, indiquez le nom et l'adresse de chaque entreprise ainsi que le nom de la personne à contacter dans chacune d'elle.

ENTREPRISE	ADRESSE	CONTACT

8. En 1984, combien d'employés **à temps partiel**, sous contrôle fédéral, aviez-vous? (On entend par **employé à temps partiel** toute personne ne travaillant ni à temps plein ni toute l'année.)

_____ employés à temps partiel

1160-64

9. Quelle masse salariale représentait l'ensemble du personnel **à temps partiel** l'année dernière? **(Sur la base du nombre d'employés indiqué à la question 8 ci-dessus.)**

Salariés: _____ $
(165-71)

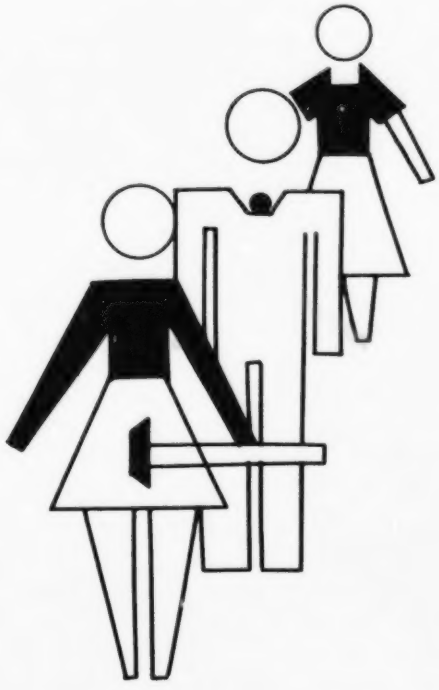
Horaire: _____ $
(172-78)

SI LE NOMBRE DES EMPLOYÉS **À TEMPS PARTIEL** EST ÉGAL OU SUPÉRIEUR À 5, PASSEZ À LA 2e PARTIE.

CONFIDENTIEL

ÉTUDE DE L'EMPLOI DANS LES SECTEURS RÉGLEMENTÉS AU NIVEAU FÉDÉRAL

2ème PARTIE



NOM DE L'ENTREPRISE: _____

_____

Veuillez retourner le questionnaire dans l'enveloppe affranchie avant le 17 juin 1985.

TB/CT-REG. B12001—1

Hay, Conseillers en administration

CONFIDENTIEL

2e PARTIE

(REMPLISSEZ SI VOUS EMPLOYEZ 5 OU PLUS QUE 5 EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.)

DÉFINITIONS ET MÉTHODES

- **EMPLOYEUR**
  L'employeur est la société, firme, entreprise ou organisme, etc. dont le nom apparaît en première page de ce questionnaire.

- **EMPLOYÉ**
  Toute personne qui touche une rémunération pour services rendus, ou pour congé payé, et pour qui l'employeur doit remplir le feuillet T-4 de Revenu Canada. Est **exclue** de cette catégorie toute personne pour qui l'employeur ne doit pas remplir le feuillet T-4, c'est-à-dire les propriétaires, les associés, le personnel rétribué par une agence, ainsi que toute personne pour qui doit être rempli un feuillet T-4A.

- **EMPLOYÉS SOUS CONTRÔLE FÉDÉRAL**
  Tout employé dont le travail est régi par le Code du travail du Canada.

- **EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN**
  Tout employé qui travaille pendant le nombre d'heures normalement comprises dans la semaine de travail standard de l'employeur.

- **EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL**
  Tout employé qui n'entre pas dans la catégorie d'employé à temps plein. Sont inclus les employés permanents à temps partiel, les employés saisonniers et les employés temporaires et occasionnels.

- **EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL**
  Tout employé dont le nombre d'heures de travail est inférieur au nombre d'heures d'un travail à temps plein mais qui travaille normalement, pendant un certain nombre de semaines et de mois par an et qui est considéré comme employé permanent ou régulier.

- **EMPLOYÉS SAISONNIERS**
  Tout employé qui normalement travaille moins de 12 mois par an, soit à temps plein soit à temps partiel.

- **EMPLOYÉS TEMPORAIRES OU OCCASIONNELS**
  Tout employé qui travaille de façon intermittente, généralement pendant de brèves périodes qui peuvent durer plusieurs mois, comme dans le cas d'un congé de maternité, ou seulement un jour ou moins. Sont exclues les personnes payées par une agence de personnel plutôt que par l'employeur.

- **MÉTHODES**
  - ESTIMATION ("E"): Si le chiffre donné est une estimation ou une approximation, faites-le suivre de la lettre "E".

  - NON PERTINENT ("9" ou "99"): le code "9" ou "99" est utilisé pour indiquer que l'employeur n'a aucun employé appartenant à cette catégorie.

NOM DE L'ENTREPRISE: _____

CATÉGORIES DE TRAVAILLEURS À TEMPS PARTIEL

(Une partie de ces renseignements figurent sur les feuillets T-4 de 1984)

1. Indiquer la composition de votre personnel **ne travaillant pas à temps plein, ou ne travaillant pas toute l'année.** Nous nous intéressons à tous les employés qui n'ont pas de poste régulier, à temps plein ou d'emploi continu pendant un an.

- Indiquez les **catégories** que vous utilisez, telles que permanent à temps partiel, saisonnier, etc.
- Donnez le **nombre d'employés** de votre entreprise appartenant à chaque catégorie pendant l'année 1984. Veuillez indiquer le nombre de personnes employées et non le nombre de postes.
- Indiquez la **moyenne du nombre d'heures de travail par semaine** et la **moyenne du nombre de semaines de travail par an** pour les employés de chaque catégorie.
- Donnez le **taux horaire moyen** de rémunération pour chaque catégorie en 1984.
- Calculez le **salaire annuel moyen** des employés dans chaque catégorie.

Par **salaire annuel moyen** on entend la somme totale de la rémunération pour 1984 (telle que mentionnée sur les feuillets T4) pour tous les employés de cette catégorie divisée par le nombre de ces employés. C'est la **moyenne** qui nous intéresse, peu importe la disparité des salaires dans chaque catégorie.

- **Dans le cas d'une estimation, écrivez "E" après le chiffre donné.**

	CATÉGORIE DE L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL	NOMBRE D'EMPLOYÉS DANS CETTE CATÉGORIE EN 1984	MOYENNE D'HEURES PAR SEMAINE	MOYENNE DE SEMAINES PAR AN	TARIF HORAIRE MOYEN	SALAIRE ANNUEL MOYEN POUR 1984
2(7)	a.					
	b.				$	$
	c.				$	$
	d.				$	$
	e.				$ 2(74-77)	$ 3(7-11)
	f.				$	$
					$	$ 3(45-49)

2. Classez vos employés à temps partiel par âge et sexe, en utilisant les mêmes catégories qu'à la question 1. **Si le chiffre donné est une estimation, faites-le suivre de la lettre "E".**

	CATÉGORIE DE L'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL	SEXE HOMMES	SEXE FEMMES	ÂGE
3(50)	a. _____	_____ % 3(51-53)	_____ % 3(54-56)	_____ % moins de 25 ans 3(57-59)
				_____% de 25 à 54 ans
				_____% de 55 à 64 ans
				_____% de 65 ans et plus
	b. _____	_____ %	_____ %	_____ % moins de 25 ans 3(76-78)
				_____% de 25 à 54 ans 4(7-9)
				_____% de 55 à 64 ans
				_____% de 65 ans et plus
	c. _____	_____ %	_____ %	_____ % moins de 25 ans
				_____% de 25 à 54 ans
				_____% de 55 à 64 ans
				_____% de 65 ans et plus
	d. _____	_____ %	_____ %	_____ % moins de 25 ans
				_____% de 25 à 54 ans
				_____% de 55 à 64 ans
				_____% de 65 ans et plus
	e. _____	_____ %	_____ %	_____ % moins de 25 ans
				_____% de 25 à 54 ans
				_____% de 55 à 64 ans
				_____% de 65 ans et plus
	f. _____	_____ %	_____ % 4(77-79)	_____% moins de 25 ans 5(7-9)
				_____% de 25 à 54 ans
				_____% de 55 à 64 ans
				_____% de 65 ans et plus 5(16-18)

3. Pour les besoins de cette étude, veuillez répartir le nombre total de vos employés à temps partiel, indiqué ci-dessus, entre les catégories suivantes que nous utiliserons dans le reste de ce questionnaire:

- **Employés permanents à temps partiel:** tout employé dont le nombre d'heures de travail est inférieur au nombre d'heures d'un travail à temps plein mais qui, normalement, travaille pendant un certain nombre de semaines et de mois par an et qui est considéré comme employé permanent ou régulier.

- **Employés saisonniers:** tout employé qui travaille moins de 12 mois par an, soit à temps plein soit à temps partiel.

- **Employés temporaires/occasionnels:** tout employé qui travaille de façon intermittente, généralement pendant de brèves périodes de temps qui peuvent durer plusieurs mois, comme dans le cas d'un congé de maternité, ou seulement un jour ou moins. Sont **exclues** les personnes payées par une agence de personnel plutôt que par l'employeur.

- **Autres employés à temps partiel:** sera classée dans la catégorie "Autres" toute personne mentionnée dans la question 1 qui ne remplit pas les conditions de l'une des 3 catégories ci-dessus.

Veuillez faire coïncider le classement **(établi dans les réponses aux questions 1 et 2)** avec les catégories ci-dessus. Si l'une des catégories que vous avez établies peut être classée sous plusieurs des nôtres, veuillez n'utiliser qu'**une seule** catégorie, celle qui correspond le mieux au statut de la majorité des travailleurs.

Par example si votre catégorie est intitulée **étudiants** et que parmi eux un petit nombre soient temporaires et la majorité saisonniers, classez-les dans la catégorie des saisonniers.

CATÉGORIE DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL	**CLASSEMENT DE VOTRE ENTREPRISE**
Employés permanents à temps partiel	_____
	_____
Employés saisonniers	_____
	_____
Employés temporaires/occasionnels	_____
	_____
Autres employés à temps partiel	_____
	_____

---

4. Veuillez indiquer le chiffre approximatif des employés à temps plein et à temps partiel de votre entreprise qui entrent dans une des catégories indiquées ci-dessous. **(Si le chiffre est une estimation, faites-le suivre de la lettre "E".)**

EMPLOYÉS PAR PROFESSION	CHIFFRE APPROXIMATIF D'EMPLOYÉS EN 1984	
	TEMPS PLEIN	TEMPS PARTIEL
a. Cadres supérieurs ou intermédiaires	5(19-23)	
b. Superviseurs exemple: chefs caissiers		
c. Secteur professionnel/technique exemples: ingénieurs, analystes et programmeurs, contrôleurs aériens, caméramen, rédacteurs, etc.		
d. Personnel de bureau exemples: caissiers de banque, facteurs, comptables		
e. Secteur vente exemples: préposés aux billets, vendeurs		
f. Secteur services exemples: agents de bord, cuisiniers, commissaires de bord		5(74-78)
g. Ouvriers exemples: mécaniciens, débardeurs, arrimeurs, manœuvres	6(7-11)	
h. Opérateurs dans le secteur transport exemples: pilotes, copilotes, navigateurs, opérateurs de véhicules		
i. Autres		6(32-36)

SITUATION PASSÉE ET FUTURE DE L'EMPLOI
TENDANCES ACTUELLES À L'INTÉRIEUR DE VOTRE ENTREPRISE

5. Au cours des deux dernières années, quelle a été l'évolution du nombre de vos employés **à temps plein**? **(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE.)**

1. A diminué de 10% ou plus.
2. A diminué de moins de 10%.
o(37) 3. Aucun changement.
4. A augmenté de moins de 10%.
5. A augmenté de 10% ou plus.

6. Au cours des deux dernières années, quelle a été l'évolution du nombre de vos employés **à temps partiel**? **(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE.)**

1. A diminué de 10% ou plus.
2. A diminué de moins de 10%.
3. Aucun changement.
4. A augmenté de moins de 10%.
5. A augmenté de 10% ou plus.

7. Au cours des deux prochaines années, quel changement prévoyez-vous dans le nombre de vos employés **à temps plein**? **(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE.)**

1. Diminution de 10% ou plus.
2. Diminution de moins de 10%.
3. Aucun changement.
4. Augmentation de moins de 10%.
5. Augmentation de 10% ou plus.

8. Au cours des deux prochaines années, quel changement prévoyez-vous dans le nombre de vos employés **à temps partiel**? **(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE.)**

1. Diminution de 10% ou plus.
2. Diminution de moins de 10%.
o(40) 3. Aucun changement.
4. Augmentation de moins de 10%.
5. Augmentation de 10% ou plus.

CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

9. Comment évaluez-vous la **productivité** des employés à temps partiel par rapport à celle des employés à temps plein? **(ENCERCLEZ LE CHIFFRE PERTINENT DANS CHAQUE CATÉGORIE.)**

Dans tout le questionnaire, encerclez 9 si votre entreprise n'a aucun employé appartenant à la catégorie donnée.

	COMPARÉS AUX EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN				
	PLUS PRODUCTIFS	AUSSI PRODUCTIFS	MOINS PRODUCTIFS	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	3	9	o(41)
b. Employés saisonniers	1	2	3	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	3	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	3	9	

10. Comment évaluez-vous **le dévouement** des employés à temps partiel par rapport à celui des employés à temps plein? **(ENCERCLEZ LE CHIFFRE PERTINENT DANS CHAQUE CATÉGORIE.)**

	COMPARÉS AUX EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN				
	PLUS DÉVOUÉS	AUSSI DÉVOUÉS	MOINS DÉVOUÉS	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	3	9	
b. Employés saisonniers	1	2	3	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	3	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	3	9	o(48)

11. Comment évaluez-vous **l'absentéisme** des employés à temps partiel par rapport à celui des employés à temps plein? **(ENCERCLEZ LE CHIFFRE PERTINENT DANS CHAQUE CATÉGORIE.)**

	COMPARÉS AUX EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN				
	MOINS SOUVENT ABSENTS	AUSSI SOUVENT ABSENTS	PLUS SOUVENT ABSENTS	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	3	9	6(49)
b. Employés saisonniers	1	2	3	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	3	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	3	9	

12. Comment évaluez-vous **le taux de rotation** du personnel à temps partiel par rapport au personnel à temps plein? **(ENCERCLEZ LE CHIFFRE PERTINENT DANS CHAQUE CATÉGORIE.)**

	COMPARÉ AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL				
	TAUX DE ROTATION PLUS FAIBLE	TAUX DE ROTATION ÉQUIVALENT	TAUX DE ROTATION SUPÉRIEUR	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	3	9	
b. Employés saisonniers	1	2	3	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	3	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	3	9	6(56)

RÉMUNÉRATION

13. Comment évaluez-vous le taux de rémunération des employés à temps partiel par rapport à celui des employés à temps plein, **à travail égal et à ancienneté égale**? Ne pas comptez les sommes versées aux employés à temps partiel à titre d'avantages sociaux. **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL SALARIÉS OU HORAIRES.)**

Employés horaires à temps partiel: par rapport aux employés à temps plein, leur taux horaire est:

	PLUS ÉLEVÉ	LE MÊME	PLUS BAS	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	3	9	o(57)
b. Employés saisonniers	1	2	3	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	3	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	3	9	

Employés salariés à temps partiel: par rapport aux employés à temps plein, leur taux horaire est:

	PLUS ÉLEVÉ	LE MÊME	PLUS BAS	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	3	9	
b. Employés saisonniers	1	2	3	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	3	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	3	9	o(o4)

14. Les augmentations de salaire des employés à temps partiel sont-elles moins fréquentes et moins importantes que celles des employés à temps plein? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.)**

	OUI	NON	NON PERTINENT	
a. Employés permanent à temps partiel	1	2	9	6(63)
b. Employés saisonniers	1	2	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	9	

15. En cas de mise à pied ou de licenciement, des indemnités sont-elles données aux: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS.)**

	OUI	NON	NON PERTINENT	
a. Employés à temps plein	1	2	9	
b. Employés permanent à temps partiel	1	2	9	
c. Employés saisonniers	1	2	9	
d. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	9	
e. Autres employés à temps partiel	1	2	9	6(73)

16. Lorsque vous demandez à des employés à temps partiel de travailler un jour ou moins, leur garantissez-vous un minimum d'heures? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU, SI NÉCESSAIRE.)**

6(74) 1 OUI
2 NON

Si oui, quel est le minimum garanti? _____ heures par jour
6(75)

SÉCURITÉ D'EMPLOI ET MOBILITÉ

17. **Périodes d'essai:** Quelle est leur durée pour les:

	Durée de la période d'essai (en semaines) Écrivez 0 s'il n'y a pas de période d'essai.		**Non pertinent**
a. Employés à temps plein	_____ semaines	7(7-8)	99
b. Employés permanents à temps partiel	_____ semaines		99
c. Employés saisonniers	_____ semaines		99
d. Employés temporaires/occasionnels	_____ semaines		99
e. Autres employés à temps partiel	_____ semaines	7(15-16)	99

18. Si la période d'essai n'est pas la même pour les employés à temps partiel et à temps plein, est-ce parce qu'il faut plus de temps aux employés à temps partiel pour arriver au même nombre d'heures que les employés à temps plein? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE.)**

7(17) 1 OUI
2 NON
9 NON PERTINENT

19. Est-ce que vous avez un **système d'avancement** pour les catégories suivantes: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.)**

	OUI	**NON**	**NON PERTINENT**	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	9	7(18)
b. Employés saisonniers	1	2	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	9	7(21)

20. **Programmes de formation** (cours spéciaux ou au travail): Sont-ils offerts aux: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.)**

	OUI	NON	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	9	7(22)
b. Employés saisonniers	1	2	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	9	

21. **Programmes de recyclage** (pour éviter les mises à pied): Sont-ils offerts aux: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL.)**

	OUI	NON	NON PERTINENT
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	9
b. Employés saisonniers	1	2	9
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	9
d. Autres employés à temps partiel	1	2	9

22. Par rapport à l'avancement des employés à temps plein qui occupent les mêmes postes ou des postes semblables, **l'avancement** est-il moins fréquent pour les: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE POUR CHAQUE CATÉGORIE D'EMPLOYÉ À TEMPS PARTIEL.)**

	OUI	NON	NON PERTINENT	
a. Employés permanents à temps partiel	1	2	9	
b. Employés saisonniers	1	2	9	
c. Employés temporaires/ occasionnels	1	2	9	
d. Autres employés à temps partiel	1	2	9	7(33)

23. Les employés à temps partiel peuvent-ils accéder à un emploi à temps plein dans votre entreprise? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE.)**

1 OUI 7(34)
2 NON

---

24. Les employés à temps plein peuvent-ils prendre un emploi à temps partiel dans votre entreprise? **(ENCERCLEZ UNE REPONSE.)**

1 OUI 7(35)
2 NON

AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMLOYÉS À TEMPS PLEIN

Si vous n'offrez pas d'avantages sociaux à vos employés à temps plein, cochez ici _____ **et passez à la page 49.**
7(36)

De la page 17 à la page 41, veuillez indiquer quels sont les avantages sociaux dont bénéficient actuellement vos employés à temps plein.

Si la totalité ou la majorité de ces employés bénéficient du même programme ou de programmes très similaires, ne remplissez que la première colonne (employés salariés) de chaque page.

Si des programmes différents s'appliquent aux employés salariés et aux employés horaires, veuillez remplir les deux colonnes.

Enfin, si vous offrez plusieurs programmes d'avantages sociaux à vos employés salariés ou à vos employés horaires, limitez votre description à **un seul** programme **pour chaque** catégorie d'employés. Choisissez celui qui s'applique à la majorité.

RÉGIME D'INVALIDITÉ À COURT TERME POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN (CONGÉS MALADIE, ASSURANCE-SALAIRE, PRESTATIONS HEBDOMADAIRES)

Votre entreprise offre-t-elle un régime d'invalidité à court terme ou de congés payés aux employés salariés ou aux employés horaires?

7(37) 1 OUI
2 NON **(PASSEZ À LA PAGE 21)**

Dans l'affirmative, remplissez les colonnes appropriées du côté droit de cette page.

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
25. Le versement des prestations débute:		
a. en cas d'accident	_____ jours 7(38)	_____ jours 7(39)
b. en cas de maladie	_____ jours 7(40)	_____ jours 7(41)
26. **(Si les prestations de maladie sont versées dès le premier jour, passez à la question 27.)**		
Si le versement des prestations ne débute pas le premier jour, prenez-vous en charge les congés de maladie occasionnels? **(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Oui, jusqu'à concurrence de	_____ jours 7(42-43)	_____ jours 7(44-45)
b. Oui, sans limite de jours	1	1
c. Non	7(46) 2	2 7(47)
d. Autre (précisez)	3	3

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
27. La période de versement d'un salaire intégral est égale à: **(ENCERCLEZ UNE SEULE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Varie en fonction des années de service pour une année de service	_____ semaines 7(48-49)	_____ semaines 7(50-51)
pour dix années de service	_____ semaines	_____ semaines
b. Période uniforme	_____ semaines 7(56-57)	_____ semaines 7(58-59)
c. Aucun salaire plein prévu	1	1
d. Congés maladie cumulatifs	7(60) 2	2 7(61)
e. Autre (précisez)	3	3
Salariés: _____		
_____		
Horaires: _____		
_____		
28. La période de versement d'un salaire partiel est égale à: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZ LES ESPACES PRÉVUS SI NÉCESSAIRE.)**		
a. Aucun salaire partiel prévu	1	1
b. Salaire partiel prévu	7(62) 2	2 7(63)
Pourcentage du salaire	_____ % 7(64-65)	_____ % 7(66-67)
Durée maximale (y compris une période de plein salaire si celle-ci varie en fonction du nombre d'années de service).	_____ semaines 7(68-69)	_____ semaines 7(70-71)
La durée maximale inclut-elle la période de plein salaire?	7(72) 1 Oui 2 Non	1 Oui 2 Non 7(73)

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
29. Si vous offrez un programme d'indemnité hebdomadaire assuré, veuillez indiquer le pourcentage des primes à la charge de l'employé. **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Pourcentage des primes	_____ % 7(74-75)	_____ % 7(76-77)
b. Aucune	1 7(78)	1
c. Autre (précisez)	2	2 7(79)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

30. Si votre régime d'invalidité à court terme comporte d'autres dispositions, veuillez les indiquer.

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

RÉGIME D'INVALIDITÉ À LONG TERME POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Votre entreprise offre-t-elle un régime d'invalidité à long terme aux employés salariés ou aux employés horaires?

1 OUI
2 NON **(PASSEZ À LA PAGE 23)**

Dans l'affirmative, remplissez les colonnes appropriées du côté droit de cette page.

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
31. Quelle est la formule de calcul des prestations? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Pourcentage des revenus	_____ % 8(8-9)	_____ % 8(10-11)
b. Autre (précisez)	8(12) 1	1 8(13)
Salariés: _____		
_____		
Horaires: _____		
_____		
32. Quelle est la prestation mensuelle maximale?	_____ $ 8(14-17)	_____ $ 8(18-21)
33. Quelle est la durée de la période d'attente (entre le début de l'invalidité et les paiements des prestations)?	_____ jours 8(22-23)	_____ jours 8(24-25)
34. Quelle est la durée maximale des prestations?		
a. Jusqu'à l'âge de 65 ans	1	1
b. Autres (précisez)	8(26) 2	2 8(27)
Salariés: _____		
_____		
Horaires: _____		
_____		

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
35. Les prestations sont-elles relevées en fonction du coût de la vie? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Non	8(28) 1	1 8(29)
b. Oui. Le pourcentage maximum annuel de hausse est de:	_____ % 8(30-31)	_____ % 8(32-33)
36. Quel est le pourcentage de la prime pris en charge par l'employé? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Pourcentage du coût	_____ % 8(34-36)	_____ % 8(37-39)
b. Aucun	1	1
c. Autre (précisez)	8(40) 2	2 8(41)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

RÉGIME D'ASSURANCE-VIE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Votre entreprise offre-t-elle un régime d'assurance-vie aux employés salariés ou horaires? **(LES RÉGIMES DONT LES PRIMES SONT PAYÉES INTÉGRALEMENT PAR L'EMPLOYÉ NE FONT PAS L'OBJET DE CE QUESTIONNAIRE.)**

1 OUI
2 NON **(PASSEZ À LA PAGE 25)**

Dans l'affirmative, remplissez les colonnes appropriées du côté droit de cette page.

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
37. Le montant du capital d'assurance-vie est de: **(REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU OU ENCERCLEZ UNE RÉPONSE.)**		
a. Un montant forfaitaire	_____ $ 8(43—48)	_____ $ 8(49—54)
b. Un pourcentage des gains	_____ % 8(55-57) jusqu'à un plafond de _____ $ 8(61-66)	_____ % 8(58-60) jusqu'à un plafond de _____ $ 8(67—72)
c. Autre (précisez)	8(73) 1	1 8(74)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

38. Assurance décès et mutilation par accident: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZ LES ESPACES PRÉVUS SI NÉCESSAIRE.)**

		EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES	
a. Équivalente à l'assurance-vie collective		1	1	
b. Pas d'assurance décès et mutilation par accident	8(75)	2	2	8(76)
c. Autre (précisez)		3	3	

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

39. Décrire toute autre prestation de décès offerte par l'entreprise:

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

40. Quel est le pourcentage de la prime à la charge de l'employé: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**

		EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES	
a. Pourcentage de la prime		_____ % 8(77-79)	_____ % 9(7-9)	
b. Aucun	9(10)	1	1	9(11)
c. Autre (précisez)		2	2	

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

PRIME D'ASSURANCE-MALADIE DES RÉGIMES UNIVERSELS POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

(CETTE QUESTION NE S'APPLIQUE QU'AUX ENTREPRISES DONT LES EMPLOYÉS RÉSIDENT EN ALBERTA, EN COLOMBIE-BRITANNIQUE, EN ONTARIO ET AU YUKON. SI TEL N'EST PAS VOTRE CAS, COCHEZ ICI _____ 9(12) ET PASSEZ À LA PAGE 27.)

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
41. Si les employés de votre entreprise résident dans les provinces ou territoire indiqués ci-dessous, veuillez préciser le pourcentage de la prime des régimes universels d'assurance-maladie à la charge de l'employeur.		
Alberta	_____ 9(13-15) % employé	_____ 9(16-18) % employé
	_____ % personne à charge	_____ % personne à charge
Colombie-Britannique	_____ % employé	_____ % employé
	_____ % personne à charge	_____ % personne à charge
Ontario	_____ % employé	_____ % employé
	_____ % personne à charge	_____ % personne à charge
Yukon	_____ % employé	_____ % employé
	_____ 9(55-57) % personne à charge	_____ 9(58-60) % personne à charge

RÉGIME D'ASSURANCE-MALADIE COMPLÉMENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Votre entreprise offre-t-elle un régime d'assurance-maladie complémentaire, hospitalisation ou médicaments pour les employés salariés ou les employés horaires?

9(61) 1 OUI
2 NON **(PASSEZ À LA PAGE 29)**

Dans l'affirmative, remplissez la ou les colonnes appropriées du côté droit de cette page.

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
42. Assurance-hospitalisation: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE.)**		
a. Aucune	1	1
b. Chambre semi-privée	9(62) 2	2 9(63)
c. Chambre privée	3	3
43. Quel est le montant de la franchise?	_____ $ célibataire	_____ $ célibataire
	_____ $ famille	_____ $ famille
44. Quel est le pourcentage de remboursement des médicaments sur ordonnance?	_____ % 9(76-78)	_____ % 10(7-9)
45. Le régime prévoit-il l'assurance de la vue (lunettes, verres correcteurs)?		
a. Oui, à concurrence d'un maximum de	_____ $ tous les	_____ $ tous les
	_____ ans	_____ ans
b. Non	10(18) 1	1 10(19)

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
46. Quel est le pourcentage de la prime à la charge de l'employé? **(ENCERCLEZ LA RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Pourcentage du coût	_____ % 10(20-22)	_____ % 10(23-25)
b. Aucun	1	1
c. Autres (précisez)	2	2

10(26) 10(27)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

RÉGIME DENTAIRE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Votre entreprise offre-t-elle un régime dentaire pour les employés salariés ou horaires?

10(28) 1 OUI
2 NON **(PASSEZ À LA PAGE 31)**

Dans l'affirmative, remplissez la ou les colonnes appropriées du côté droit de cette page.

	EMPLOYÉS SALARIÉS	**EMPLOYÉS HORAIRES**
47. Quel est le pourcentage de remboursement pour les services suivants? **(INDIQUEZ 0 SI AUCUN DES SERVICES N'EST ASSURÉ.)**		
Soins préventifs (visite de contrôle régulière, nettoyage des dents, radiographie, chirurgie buccale)	_____ % 10(29-31)	_____ % 10(32-34)
Périodontie	_____ %	_____ %
Endodontie (traitement de canal)	_____ %	_____ %
Réparations de prothèses	_____ %	_____ %
Appareils de maintien	_____ %	_____ %
Bridges et prothèses	_____ %	_____ %
Incrustations et couronnes	_____ %	_____ %
Orthodontie (redressement des dents)	_____ %	_____ %
48. Quel est le montant de la franchise?	_____ $ célibataire 10(77-79)	_____ $ célibataire 11(7-9)
	_____ $ famille	_____ $ famille 11(13-15)

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
49. Quel était le tarif utilisé pour le règlement des indemnisations au 31 décembre 1984? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU SI NÉCESSAIRE.)**		
a. Actuel	11(16) 1	1 11(17)
b. Autres - indiquez l'année	19 ____	19 ____
50. Quel est le pourcentage de la prime à la charge de l'employé? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE.)**		
a. Pourcentage de la prime	____ % 11(22-24)	____ % 11(25-27)
b. Aucun	1 11(28)	1 11(29)
c. Autre (précisez)	2	2

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

CONGÉS PAYÉS POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
51. Quel est le nombre de jours de congés payés accordés par an?		
a. Congés fixes	_____ jours 11(30-31)	_____ jours 11(32-33)
b. Congés flottants (au choix de l'employé)	_____ jours	_____ jours

VACANCES POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
52. Sur quoi basez-vous votre programme de vacances? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Années de service	11(38) 1	1 11(39)
b. Barème fixe. Indiquez le nombre de semaines de vacances.	_____ semaines	___ ___ semaines
53. Si les vacances sont fonction des années de service, quelle est la durée minimale requise pour les périodes de vacances suivantes?		
2 semaines	____ années 11(42-43)	____ années 11(44-45)
3 semaines	____ années	____ années
4 semaines	____ années	____ années
5 semaines	____ années	____ années
6 semaines	____ années	____ années
54. Quelle est la durée maximale des vacances?	____ semaines après ____ années de service	____ semaine après ____ années de 11(00-07) service

PRESTATIONS DE RETRAITE POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

Votre entreprise offre-t-elle un régime de retraite aux employés salariés ou horaires?

11(68) 1 OUI
2 NON **(PASSEZ À LA QUESTION 61)**

Dans l'affirmative, remplissez la ou les colonnes appropriées à droite de cette page.

		EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES	
55. La formule de calcul des rentes de retraite est la suivante: **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE.)**				
a. Moyenne de carrière (Passez à la question 56.)		1	1	
b. Moyenne de fin de carrière (Passez aux question 57 et 58.)	11(69)	2	2	11(70)
c. Montant forfaitaire par année de service (Passez à la question 59.)		3	3	
d. Régime à cotisations déterminées (Passez à la question 60.)		4	4	

56. **RÉGIME DE RETRAITE BASÉ SUR LA MOYENNE DE CARRIÈRE**

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
La formule de calcul de la rente est la suivante: **(REMPLISSEZ LES ESPACES PRÉVUS OU ENCERCLEZ LA RÉPONSE.)**		
a. Pourcentage des gains par années de service	_____ % 11(71-72)	_____ % 11(73-74)
OU		
b. Pourcentage des gains jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que défini par le RRQ/RPC, majoré d'un pourcentage différent au-delà du MAGA, par année de service	_____ % jusqu'au MAGA plus _____ % au-delà 11(79-80) du MAGA	_____ % jusqu'au MAGA plus _____ % au-delà 12(7-8) du MAGA
OU		
c. Autre (précisez)	12(27) 1	1 12(28)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

(Passez à la question 61.)

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
57. RÉGIME DE RETRAITE BASÉ SUR LA MOYENNE DE FIN DE CARRIÈRE		
Quelle est la période sur laquelle la moyenne est établie?	_____ années 12(11-12)	_____ années 12(13-14)
58. La formule de calcul de la rente est la suivante: **(REMPLISSEZ LES ESPACES PRÉVUS OU ENCERCLEZ LA RÉPONSE.)**		
a. Pourcentage des gains par année de service	____,____ %	____,____ %
OU		
b. Pourcentage des gains jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que défini par le RRQ/RPC, majoré d'un pourcentage différent au-delà du MAGA, par année de service	____,____ % jusqu'au MAGA plus ____,____ % au-delà du MAGA 12(23-24)	____,____ % jusqu'au MAGA plus ____,____ % au-delà du MAGA 12(25-26)
OU		
c. Autre (précisez)	12(27) 1	1 12(28)
Salariés: _____		
_____		
Horaires: _____		
_____		
(Passez à la question 61.)		
59. MONTANT FORFAITAIRE PAR ANNÉE DE SERVICE		
Quel est le montant forfaitaire crédité par année de service?	_____ $ /mois 12(29-32)	_____ $ /mois 12(33-36)
(Passez à la question 61.)		

		EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
60. RÉGIME À COTISATIONS DÉTERMINÉES			
Quelle est la contribution annuelle de l'employeur en pourcentage du total des gains admissibles? **(ENCERCLEZ LA RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**			
a. Pourcentage des gains admissibles moins les contributions RRQ/RPC	12(37-38)	____ % moins contributions RRQ/RPC	____ % moins contributions RRQ/RPC
b. Pourcentage des gains admissibles jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que défini par le RRQ/RPC, majoré d'un pourcentage différent au-delà du MAGA.		____ % jusqu'au MAGA plus ____ % au-delà du MAGA	____ % jusqu'au MAGA plus ____ % au-delà du MAGA
c. Pourcentage forfaitaire des gains admissibles		____ %	____ %
d. Autre (précisez)	12(53)	1	1 12(54)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

61. Offrez-vous des avantages en ce domaine autres que le régime de retraite? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZ LES ESPACES PRÉVUS SI NÉCESSAIRE.)**

12(55) 1 OUI
2 NON

Dans l'affirmative, précisez:

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
62. Quels sont les délais d'acquisition des prestations? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Basés sur le nombre d'années de service	_____ années 12(56-57)	_____ années 12(58-58)
b. Basés sur le nombre d'années de participation au régime	_____ années	_____ années
c. Basés sur le nombre d'années de service et l'âge	_____ années de service et _____ années d'âge	_____ années de service et _____ années d'âge
d. Basés sur les années de participation au régime et l'âge	_____ années de participation et _____ années d'âge	_____ années de participation et _____ années d'âge 12(78-79)
e. Total de l'âge et des années de service	total: _____ 13(7-8)	total _____
f. Acquisition immédiate	1	1
g. Conforme aux exigences minimales de l'État	2	2 13(12)
h. Autre (précisez)	3	3

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
63. Les rentes de retraite sont-elles relevées en fonction du coût de la vie? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE.)**		
a. Oui, le régime prévoit une indexation des rentes	1	1
b. Oui, les rentes sont relevées selon les besoins	13(13) 2	2 13(14)
c. Non	3	3
64. Quelles sont les contributions obligatoires de l'employé? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE OU REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU.)**		
a. Aucune (PASSEZ À LA QUESTION 66.)	13(15) 1	1 13(16)
b. Pourcentage des gains moins contribution RRQ/RPC	____ % moins contributions RRQ/RPC	____ % moins contributions RRQ/RPC
c. Pourcentage des gains jusqu'à concurrence du maximum annuel des gains admissibles (MAGA) tel que défini par le RRQ/RPC, majoré d'un pourcentage différent au-delà du MAGA	____ % jusqu'au MAGA, plus ____ % au-delà du MAGA	____ % jusqu'au MAGA, plus ____ % au-delà du MAGA
d. Pourcentage forfaitaire des gains	____ %	____ %
e. Autre (précisez)	13(33) 2	2 13(34)
Salariés: _____		
_____		
Horaires: _____		
_____		
65. Quel est le plafond **annuel** des contributions obligatoires des employés?	____ $ 13(35-38)	____ $ 13(39-42)

COÛT DES AVANTAGES SOCIAUX POUR LES EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN

	EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
66. **Veuillez indiquer le coût mensuel total pour l'employeur et pour l'employé des régimes d'avantages sociaux.**		
a. Assurance-vie collective (y compris ADMA)	____,____ $ par 1000 $ 13(43-45)	____,____ $ par 1000 $ 13(46-48)
b. Invalidité à court terme (si assuré)	____,____ $ par 10 $ de prestations hebdomadaires	____,____ $ par 10 $ de prestations hebdomadaires
c. Invalidité à long terme	____,____ $ par 100 $ d'indemnité mensuelle	____,____ $ par 100 $ d'indemnité mensuelle
	OU	**OU**
	____,____ % de la masse salariale assurée	____,____ % de la masse salariale assurée
d. Assurance-maladie complémentaire (y compris hôpital et vue)	____,____ $ célibataire	____,____ $ célibataire
	____,____ $ famille 13(75-78)	____,____ $ famille 14(7-10)
e. Assurance dentaire	____,____ $ célibataire	____,____ $ célibataire
	____,____ $ famille	____,____ $ famille 14(23-26)

		EMPLOYÉS SALARIÉS	EMPLOYÉS HORAIRES
67. Veuillez indiquer le taux actuel de contribution de **l'employeur** pour votre régime de retraite.	14(27-29)	a. ___.___ % de gains assurés	___.___ % de gains assurés
		OU	**OU**
		b. l'employeur verse ___ % de la cotisation de l'employé	l'employeur verse ___ % de la cotisation de l'employé
		OU	**OU**
c. Autre (précisez)	14(37)	1	1 14(38)

Salariés: _____

_____

Horaires: _____

_____

68. Quel est le coût total de l'administration du programme d'avantages sociaux décrits? **(Y compris les salaires des employé qui l'administrent, les frais d'informatique, etc., sans inclure le coût des prestations.)**

_____ $
14(39-44)

Quel est le pourcentage de la masse salariale totale?

_____ %
14(45-46)

69 Les prestations décrites aux pages précédentes (17 à 40) s'appliquent-elles à l'ensemble des employés salariés à temps plein?

14(47) 1 NON
2 OUI **(PASSEZ À LA QUESTION 70.)**

Dans le cas contraire, quel pourcentage est assuré? _____ %
14(48-49)

Veuillez décrire brièvement les avantages consentis au personnel qui ne bénéficie pas des régimes décrits.

_____

_____

_____

70. Les avantages sociaux décrits aux pages (17 à 40) s'appliquent-ils à l'ensemble des employés horaires à temps plein?

14(50) 1 NON
2 OUI **(PASSEZ À LA QUESTION 71.)**

Dans le cas contraire, quel pourcentage est assuré? _____ %
14(51-52)

Veuillez décrire brièvement les avantages consentis au personnel qui ne bénéficie pas des régimes décrits.

_____

_____

_____

AVANTAGES SOCIAUX RÉSERVÉS AUX EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL

Remarque: Si un employé à temps partiel effectue un travail qui pourrait être fait par un employé **salarié** si le poste était à temps plein, considérez l'employé comme **salarié à temps partiel**. Dans le cas contraire, considérez-le comme **horaire à temps partiel.**

71. Offrez-vous les avantages sociaux suivants à certains de vos employés à temps partiel ou à la totalité?

— Encerclez **1** si la réponse est **oui**, tous les employés de cette catégorie reçoivent la prestation considérée.

— Encerclez **2** si la réponse est **non**, aucun employé de cette catégorie ne reçoit la prestation considérée.

— Encerclez **9** si la question **n'est pas pertinente**, vous n'avez aucun employé de cette catégorie.

Salariés à temps partiel	O.N.	N/P	O.N.	N/P	O.N.	N/P	O.N.	N/P	O.N.	N/P	O.N.	N/P	O.N.	N/P
Permanents	1	2 9 14(53)	1	2 9 14(54)	1	2 9 14(55)	1	2 9 14(56)	1	2 9 14(57)	1	2 9 14(58)	1	2 9 14(59)
Saisonniers	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9
Temporaires/ occasionnels	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9
Autre	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9 14(80)
Horaires à temps partiel														
Permanents	1	2 9 15(7)	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9
Saisonniers	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9
Temporaires/ occasionnels	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9
Autre	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9	1	2 9 15(34)

72. Veuillez décrire brièvement les avantages sociaux qui ont été encerclés sur la table ci-dessus et qui sont offerts à certains de vos employés à temps partiel ou à tous. Indiquez les conditions d'admissibilité, la
15(35) période d'attente, le niveau des prestations et le pourcentage des primes à la charge de l'employé. **(Ajoutez les feuilles en annexe si nécessaire).** Si tous les employés à temps partiel bénéficient et reçoivent les mêmes prestations que les employés à temps plein, écrivez seulement: "Même que ceux à temps plein."

73. Certains des employés à temps partiel ont-ils reçu une rémunération au lieu des avantages sociaux inscrits sur le tableau? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZL'ESPACE PRÉVU SI NÉCESSAIRE.)**

15(36) 1. Non
2. Oui (précisez) _____

74. Certains des employés à temps partiel ont-ils été payés pour plus de jours fériés que le minimum de neuf jours prévu par la loi fédérale? **(ENCERCLEZ UNE REPONSE ET REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU SI NÉCESSAIRE.)**

15(37) 1. Non
2. Oui (précisez) _____

75. Offrez-vous à certains de vos employés à temps partiel des congés payés ou une période de vacances supérieure au minimum requis par la loi fédérale (2 semaines ou 4% des gains, portés à 3 semaines ou 6% des gains après 6 années d'emploi)? **(ENCERCLEZ UNE RÉPONSE ET REMPLISSEZ L'ESPACE PRÉVU SI NÉCESSAIRE.)**

15(38)

1. Non
2. Oui (précisez) _____

76. Lorsque la participation à un régime d'avantages sociaux est **facultative**, veuillez indiquer le taux de participation des employés à temps partiel admissibles.

15(39)

77. Veuillez indiquer les modifications que votre entreprise pense apporter aux avantages sociaux offerts aux employés à temps partiel l'année prochaine. **(ENCERCLEZ LES RÉPONSES CHOISIES ET REMPLISSEZ LES ESPACES PRÉVUS SI NÉCESSAIRE.)**

15(40) 1. Aucune modification prévue.

15(41) 2. Assouplissement des critères d'admissibilité. Indiquez pour quel régime.

_____

_____

15(42) 3. Hausse des prestations. Indiquez pour quel régime.

_____

_____

15(43) 4. Autre (précisez) _____

_____

_____

78. Si les mêmes avantages sociaux étaient offerts aux employés à temps partiel qu'aux employés à temps plein, quel serait à votre avis le pourcentage d'employés à temps plein qu'un travail à temps partiel intéresserait?

_____ %
15(44-45)

79. À votre avis, parmi les régimes suivants lequel **pourrait être inclus** dans un programme d'avantages sociaux offert aux employés à temps partiel, sans préjuger de son à-propos?

Pour indiquer vos réponses, par programme et par catégorie d'employés à temps partiel, procédez de la façon suivante:

- 1 — Si la réponse est **oui.**
- 2 — 6 Si la réponse est **non**, indiquez la raison principale à l'aide du code suivant.

  2. Coût prohibitif pour l'employeur
  3. Coût prohibitif pour l'employé
  4. Régime non disponible
  5. Administration impossible
  6. Autre

- 9 — Si la question **n'est pas pertinente.**

Employés permanents à temps partiel

Exemple:

Invalidité à court terme	3
Régime médical complémentaire	1

	PERMANENT À TEMPS PARTIEL	SAISONNIER	TEMPORAIRE/ OCCASIONNEL	AUTRE À TEMPS PARTIEL
Invalidité à court terme	15(46)	15(47)	15(48)	15(49)
Invalidité à long terme				
Assurance-vie				
Assurance-maladie univ.				
Assurance-maladie compl.				
Régime dentaire				
Régime de retraite				
Vacances				
Congés payés			15(80)	16(7)

CONVENTIONS COLLECTIVES

SI VOTRE ENTREPRISE N'EST PAS RÉGIE PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE, COCHEZ ICI _____ 1o(8)
ET PASSEZ À LA DERNIÈRE PAGE.

80. Dans votre entreprise, quel pourcentage d'employés à temps plein et à temps partiel est couvert par une convention collective?

	POURCENTAGE COUVERT PAR UNE CONVENTION COLLECTIVE				
	EMPLOYÉS À TEMPS PLEIN	EMPLOYÉS PERMANENTS À TEMPS PARTIEL	EMPLOYÉS SAISONNIERS	EMPLOYÉS TEMPORAIRES OCCASIONNELS	AUTRES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL
Superviseurs	_____ % 1o(9-10)	_____ % 1o(11-12)	_____ % 1o(13-14)	_____ % 1o(15-1o)	_____ % 1o(17-18)
Professionnels/Techniciens	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Employés de bureau	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Ventes	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Services	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Ouvriers	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Opérateurs de matériel de transport	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %	_____ %
Autre	_____ % 1o(79—80)	_____ % 17(7-8)	_____ %	_____ %	_____ % 17(13-14)

81. Est-ce qu'une convention collective limite le nombre ou le pourcentage d'employés à temps partiel dans l'une des catégories professionnelles suivantes?
(ENCERCLEZ LES RÉPONSES APPROPRIÉES ET REMPLISEZ LES ESPACES PRÉVUS LE CAS ÉCHÉANT.)

	LE NOMBRE D'EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL EST-IL LIMITÉ POUR CETTE CATÉGORIE?			SI OUI: À QUEL POURCENTAGE DE LA MAIN-D'ŒUVRE SONT LIMITÉS LES EMPLOYÉS À TEMPS PARTIEL?
	NON		OUI	
Superviseurs	1	17(15)	2	_____ % 17(16-17)
Professionnels/Techniciens	1		2	_____ %
Employés de bureau	1		2	_____ %
Ventes	1		2	_____ %
Services	1		2	_____ %
Ouvriers	1		2	_____ %
Opérateurs de matériel de transport	1		2	_____ %
Autre	1		2	_____ % 17(37-38)

82. Quels sont parmi les points suivants ceux qui sont couverts par une ou plusieurs conventions collectives?

Encerclez **1** si la réponse est **oui**, tous ou la plupart des employés sont couverts par une convention collective.

Encerclez **2** si la réponse est **non**, la plupart des employés ne sont pas couverts par une convention collective.

Encerclez **9** si la question **n'est pas pertinente.**

Pour les employés	PÉRIODES D'ESSAI O. N. N/P	SYSTÈME D'AVANCEMENT O. N. N/P	PROGRAMMES DE FORMATION O. N. N/P	PROGRAMMES DE RECYCLAGE O. N. N/P	SÉCURITÉ D'EMPLOI O. N. N/P
Temps plein	1 2 9 17(39)	1 2 9 17(40)	1 2 9 17(41)	1 2 9 17(42)	1 2 9 17(43)
Permanents à temps partiel	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9
Saisonniers	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9
Temporaires/ occasionnels	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9
Autres à temps partiel	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9	1 2 9 17(44)

PROCHAINE ÉTUDE SUR LE PERSONNEL À TEMPS PARTIEL

83. En plus de cette enquête auprès des employeurs régis par le Code du travail du Canada, nous effectuerons bientôt une étude auprès du personnel à temps partiel. Vous pouvez nous aider en distribuant des exemplaires de ce questionnaire à vos employés à temps partiel. Le questionnaire rempli devra être renvoyé directement chez Hay, Conseillers en administration.

Un rapport des résultats de l'enquête sera envoyé à tous les employeurs y ayant participé. Aucun rapport ne sera envoyé aux employés.

Veuillez indiquer si votre entreprise serait prête à distribuer ce questionnaire à ses employés à temps partiel.

1. Oui, nous serions prêts à envisager la distribution du questionnaire à nos employés à temps partiel vers la fin du printemps. Veuillez vous adresser à:

NOM: _____

17(64) POSTE: _____

TÉLÉPHONE: _____

2. NON

Nous vous remercions d'avoir bien voulu remplir ce questionnaire. Un rapport résumant les principales conclusions, qui seront regroupées par divers secteurs de l'industrie, sera envoyé à tous les participants à l'enquête.

Veuillez renvoyer sous [illegible] les deux parties du questionnaire dans [illegible]